

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES

Título I

Capítulo I - Ámbitos.

Art. 1.- Estructura de la negociación colectiva en el sector.

El presente convenio colectivo se negocia al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, y articula la negociación colectiva en el sector de la reforma juvenil y la protección de menores, a través de la estructura negociadora siguiente:

- Convenio colectivo general, de carácter estatal y de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional.
- Convenios colectivos de Comunidad Autónoma.
- Convenios colectivos de empresa o centro de trabajo.
- Acuerdos sobre materias concretas.

Este convenio colectivo general y los convenios y acuerdos mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los convenios o acuerdos modificar las materias no disponibles del convenio general.

A estos efectos se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores: el periodo de prueba, los grupos profesionales, las modalidades de contratación, el régimen disciplinario, normas mínimas en materia de salud laboral y lo previsto sobre movilidad geográfica.

Las representaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio manifiestan su voluntad de que el mismo constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en el sector. A tal fin, disponen que las empresas con convenio de empresa o de centro de trabajo se remitan a este convenio colectivo general en las materias aquí reguladas así como en calidad de derecho supletorio. Estimularán además la adhesión a éste de dichos convenios a través de pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos la representación de los trabajadores/as y de los empresarios/as.

Conforme a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en los convenios colectivos de ámbito inferior a este convenio colectivo general y superior al de los ámbitos de empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores podrán negociar convenios o acuerdos sobre materias reguladas en el presente convenio siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto referido en el párrafo anterior, son materias no negociables en los citados ámbitos las especificadas en este artículo.

Las partes firmantes de este convenio reconocen la validez de los convenios de ámbito inferior ya existentes, cuya vigencia y aplicación no es cuestionada.

Art. 2.- Ámbito territorial.

Este convenio tendrá su ámbito de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 3.- Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todas aquellas empresas, entidades, centros, programas y servicios que se enuncian, o se derivan del articulado de las Leyes Orgánicas 1/1996 de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, o aquellas que en su momento las sustituyesen, ampliasen o modificasen, prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la empresa o entidad propietaria, ya sea su actividad la oferta de servicios, la elaboración y puesta en práctica de programas, o la gestión de cualquier tipo de centro.

A los efectos de la consideración particularizada de los distintos tipos de empresas, centros y entidades objetos de este convenio, que requieran condiciones laborales diferenciadas, la estructura del presente convenio considerará las disposiciones aplicables a cada una de las empresas, centros o entidades, en función de la siguiente tipología:

- Centros de internamiento de menores infractores en régimen cerrado.
- Centros de internamiento de menores infractores en régimen semiabierto.
- Centros de internamiento de menores infractores en régimen abierto.
- Centros de internamiento terapéutico de menores infractores.
- Centros que ofrezcan tratamiento ambulatorio a menores infractores para el adecuado tratamiento de anomalías o alteraciones psíquicas, adicción al consumo de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, o sustancias psicotrópicas, o alteraciones en la percepción.
- Centros de día dedicados a la aplicación de la correspondiente medida a menores infractores.
- Programas que apliquen las medidas de medio abierto previstas en los apartados g), h), i), j) y k) del artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores.
- Centros de recepción y primera acogida de menores.
- Centros residenciales de acogida de menores.
- Centros de acogida de menores extranjeros no acompañados.

- Hogares funcionales.
- Pisos de emancipación, pisos puente, o de transición a la vida adulta de menores.
- Programas y centros de inserción socio-laboral destinados a menores y jóvenes incluidos en el primer párrafo de este artículo.

- Centros de día dedicados a menores en situación de desprotección.
- Programas de acogimiento familiar, simple, permanente o preadoptivo, tanto los dedicados a la sensibilización, difusión y captación de familias, como a la formación de las mismas, como al apoyo y seguimiento de los casos.
- Programas de formación de familias adoptantes y de postadopción.

Esta relación podrá completarse con todo aquel centro o servicio especializado dirigido a menores y jóvenes, que esté o que debiera estar autorizado y acreditado, con independencia de que sea o no sostenido con fondos públicos y que no haya sido contemplado en la enumeración anterior.

Art. 4.- Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito del convenio todos los trabajadores y trabajadoras que prestan o presten sus servicios en las empresas, centros o entidades especificadas en el art. 3.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este convenio:

- Los miembros de comunidades religiosas que no mantengan relación de carácter laboral.
- El personal funcionario y laboral al servicio de la administración del Estado, de las administraciones autonómicas, ciudades autónomas, diputación provincial, municipales y cabildos.
- Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del convenio, y sostengan relación de arrendamiento de servicios con aquellos.
- El voluntariado social.
- Finalmente, se excluye de forma expresa del ámbito funcional del presente convenio a aquellos menores y/o jóvenes internados que mantengan una relación de carácter laboral en los distintos talleres productivos o programas que se desarrollen dentro de los centros educativos de medidas judiciales. Éstos, estarán sujetos a lo dispuesto en el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales, aplicable en los centros específicos para menores infractores de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.4 del Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, o, en su defecto, por la normativa que sea aplicable.

Art. 5.- Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2007 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

Los efectos económicos reflejados en la tabla salarial anexa y la jornada prevista en el presente convenio entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2010. El resto de las normas contempladas entrarán en vigor a la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado, excepto lo establecido en el art. 72.

Art. 6.- Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la administración correspondiente con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

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

Art. 7.- Vinculación a la totalidad y revisión.

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

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

Art. 8.- 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 extrasalarial, 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 extrasalariales, 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 continuarán 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 extrasalarial 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.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que vinieran realizando a la entrada en vigor del presente convenio, una jornada inferior a la pactada en el mismo, percibirán una retribución anual proporcional a la jornada efectivamente realizada.

Plaza de Cristino Martos, 4, 4º

28015 Madrid

Teléf. 91 540 92 03

www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y Al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)

Art. 9.- Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, las demás disposiciones de carácter general y las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de la reforma juvenil y la protección de menores.

Capítulo II - Comisiones.

Art. 10.- Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras firmantes de este convenio colectivo acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes, convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (A.S.E.C.), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa reguladora del órgano emisor.

Art. 11.- Composición.

La Comisión Paritaria, estará integrada por 10 miembros, 5 en representación de los empresarios/as, y otros 5 en representación de las centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Art. 12.- Funcionamiento.

La constitución de la Comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente/a y del secretario/a, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.

1. Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la mayoría simple de cada una de las representaciones.
2. Se reunirá de forma ordinaria una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente.
3. La organización que aporta el domicilio de la Comisión Paritaria será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la fecha de recepción.
4. Para poder adoptar acuerdos deberá asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas.
5. Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes y las actas levantadas en las reuniones, firmadas por el presidente y el secretario, se remitirán para su publicación en el BOE.

Art. 13.- Sede.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, la c/ Cáceres, nº 55, 28045 - Madrid.

Art. 14.- Mecanismo de participación de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

Título II

Organización del trabajo.

Art. 15.- Definición.

La organización del trabajo será competencia exclusiva de la empresa, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc. reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

La organización del trabajo se fundamenta en los principios siguientes:

- a) la adecuación de las plantillas que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo a los parámetros y requerimientos establecidos por las administraciones públicas.
- b) la racionalización y mejora de los procesos educativos.
- c) la valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las características personales, formativas y experienciales del ocupante del mismo.
- d) la profesionalización y promoción.
- e) la formación y reciclaje del personal.
- f) la eficacia en el trabajo.
- g) la eficiencia en el uso de todos los recursos.

Art. 16.- 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.

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

Art. 17.- Movilidad funcional interna al grupo profesional.

Si por necesidades técnicas u organizativas de la empresa, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a una categoría distinta dentro de su mismo grupo profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, hasta un máximo de 2 meses y percibiendo la retribución más beneficiosa.

Un trabajador o trabajadora sólo podrá desempeñar tareas distintas dentro del mismo grupo profesional en caso de que este tenga las titulaciones académicas o profesionales mínimas requeridas por este convenio colectivo para ejercer dicho puesto de trabajo.

Art. 18.- Movilidad funcional externa al grupo profesional.

A) Trabajo de nivel superior: movilidad externa ascendente.

Cuando se encomiende al trabajador o trabajadora, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación.

Si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho meses en dos años, el trabajador o trabajadora será reclasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, en el caso de que éste lo solicite. Esta consolidación no es aplicable a los casos de sustitución de trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo.

B) Trabajo de nivel inferior: movilidad externa descendente.

Si por necesidades imprevisibles, perentorias y justificadas de la empresa, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de 45 días manteniéndosele la retribución.

Art. 19.- 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 empresa o 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 concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Art. 20.- Aceptación o no del traslado en movilidad geográfica.

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

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

Art. 21.- Posibilidad de volver al centro de origen.

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

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

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

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

Art. 22.- Desplazamientos temporales.

Se considera desplazamiento temporal aquella movilidad geográfica cuyo límite de temporalidad es de 12 meses en un periodo de 3 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 15 días laborables; cuando el traslado sea por un tiempo inferior a tres

meses, será informado el trabajador/a con una antelación de 7 días laborables a la fecha de su efectividad.

Los trabajadores y trabajadoras desplazados temporalmente tendrán derecho a un permiso remunerado de 5 días laborables, siempre y cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, no computándose los días de viaje, y corriendo los gastos de viaje a cuenta de la empresa o entidad.

La empresa o entidad abonará al trabajador/a las dietas y gastos de viaje correspondientes durante el tiempo que dure el desplazamiento temporal, atendiendo a lo dispuesto en el capítulo "Gastos y otros".

Art. 23.- Traslados permanentes.

Se consideran traslados permanentes aquella movilidad geográfica cuya duración sobrepasa los 12 meses continuados, o es superior a 12 meses en un periodo de 3 años. El traslado hace necesario el cambio de domicilio habitual.

En caso de traslado permanente del trabajador o trabajadora, la decisión deberá ser notificada por escrito, por la empresa o entidad al trabajador/a, así como a sus representantes legales del centro o Comité Intercentros si los hubiese, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

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

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

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

Art. 24.- Solicitud voluntaria de cambio de centro de trabajo.

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

Título III

Contratación y formación.

Capítulo I – Contratación.

Art. 25.- De la contratación en general.

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente convenio deberá formalizarse por escrito y triplicado, y quedarse un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente y con entrega a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, la copia básica del mismo.

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

Art. 26.- Modalidades de contratación.

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

Contratación indefinida:

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

El personal admitido en la 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 se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Los trabajadores/as fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos.

Contratación temporal:

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

1.- Para obra o servicio determinado:

Cuando se contrate al trabajador o trabajadora para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad en la 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 12 meses, en un periodo no superior a 18, pudiéndose prorrogar por acuerdo entre las partes una única vez.

3.- Por interinidad o sustitución:

Plaza de Cristino Martos, 4, 4º
28015 Madrid
Teléf. 91 540 92 03

www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y Al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)

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

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

4.- Contrato en prácticas:

Este contrato se podrá concertar con aquellas personas que estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

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

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

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

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

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

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

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

5.- Contrato para la formación:

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

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

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

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

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

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

Su retribución será la fijada para la categoría profesional que estén contratados y que aparece en el anexo II de este 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.

Art. 27.- 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, ambas partes aunarán esfuerzos en aumentar todo lo posible dicha estabilidad. Para ello entre otras medidas se tomarán las siguientes:

- Los trabajadores y trabajadoras que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, pasará a la condición de indefinido, de conformidad con la legislación vigente.

- Todos los trabajadores y trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de indefinidos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

- Las empresas, podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé el Real Decreto de la Ley 5/2006 (B.O.E. 9 de junio de 2006) y disposiciones que la sustituyan o complementen.

- Al personal no contratado como indefinido, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el periodo de prueba y para la antigüedad en la empresa.

Art. 28.- 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 mínimo de 60 años.

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

Art. 29.- Periodo de prueba.

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

- a) Personal de los grupos A, B: seis meses
- b) Personal de los grupos C: dos meses
- c) Personal del grupo D: un mes

Durante el periodo de prueba, tanto la persona contratada como la empresa, centro o 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 empresa, centro o entidad computándose a todos los efectos dicho periodo.

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

El trabajador o trabajadora que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo no se verá sometido a otros periodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo. En el caso de que un trabajador 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.

Art. 30.- Reserva de plazas para personas con discapacidad.

La empresa, reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este convenio, el 2% de puestos de trabajo a personas con discapacidad, a tal efecto se estará a lo dispuesto en el art.38 de la LISMI y disposiciones vigentes.

La empresa, previo informe del equipo técnico, 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.

Art. 31.- Vacantes y puestos de nueva creación.

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

Art. 32.- Cláusula de subrogación del personal.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de la estabilidad en el empleo del personal que, incluido en el ámbito de este convenio, viene afectado por la dinámica de sustitución del adjudicatario, se pactan las siguientes normas:

El cambio de titularidad en un concurso, subvención, concierto o contrata, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales de aquellos trabajadores que tuvieran una antigüedad en el servicio de un mínimo de 6 meses anteriores a la fecha de la adjudicación, respetándose la modalidad de contrato, categoría profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios, tanto los de este convenio como los extra-convenio, que cada uno de ellos tuviera reconocidos en el momento de finiquitar su relación laboral con el concesionario saliente.

Se entenderá que el trabajador o trabajadora tiene una antigüedad mínima de 6 meses a pesar de que haya estado de vacaciones, incapacidad temporal o de suspensión del contrato por causa legal.

Los trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de concesionario llevasen 6 o más meses en el centro y que estuviesen en situación de IT, por enfermedad común o accidente, excedencia, invalidez permanente o cualquier otra causa legal que obligue a la empresa a reservar su puesto de trabajo, pasarán al nuevo concesionario igual que el resto de personal, aunque se reincorporarán cuando legalmente les corresponda.

Los trabajadores/as interinos pasarán a la nueva empresa concesionaria hasta la incorporación del sustituido correspondiente, independientemente del tiempo que llevasen en la saliente excepto cuando el trabajador/a al que sustituyen llevase menos de 6 meses en el centro.

También serán respetadas las otras condiciones adicionales pactadas que tengan formalmente reconocidas tales trabajadores y trabajadoras al término de un concurso, subvención, concierto o contrata, si bien reconociendo estos últimos que la organización del trabajo corresponde a la nueva empresa adjudicataria.

Dentro de los 6 meses anteriores a la fecha cierta de sustitución de un concesionario, como norma general, no se respetarán las modificaciones salariales, contractuales y sociales que no estén suficientemente justificadas.

2.- No obstante lo anteriormente establecido, la empresa saliente tendrá la facultad de quedarse con todos o parte de los trabajadores afectados por la subrogación.

3.- No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la administración lo suspendiese por un periodo no superior a 12 meses.

En el supuesto de que la administración trasladase sus oficinas o dependencias a otra sede o centro físico, sea nuevo o no, y adjudicase el servicio a otra entidad, ésta vendrá obligada a subrogar al personal que bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en este artículo para la subrogación.

Si la empresa cesante antes de que se produzca la subrogación, hubiese indemnizado a su personal por la finalización del contrato, tendrá derecho a ser reintegrada del coste de las indemnizaciones abonadas, que podrá reclamar a los trabajadores.

4- En el supuesto de que la administración trasladase las oficinas o dependencias del concurso, subvención, concierto o contrata a otra sede o centro físico, sea nuevo o no, y adjudicase el concurso, subvención, concierto o contrata a otra entidad,

Plaza de Cristino Martos, 4, 4º

28015 Madrid

Teléf. 91 540 92 03

www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y Al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)

ésta vendrá obligada a subrogar al personal que bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en este artículo para la subrogación.

5.- Con respecto a derechos sindicales, se especifica:

a) El Comité de empresa o delegados/as de personal que sean representantes única y exclusivamente del centro objeto de subrogación, mantendrá su condición de representantes.

b) Los delegados/as sindicales, delegados/as de personal y miembros del Comité de empresa, en su caso, de la empresa concesionaria saliente, perderán su condición de tales, y por ende, la representatividad, al ser necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario.

Con excepción a lo establecido en el párrafo anterior de este mismo apartado b), aquellos delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa, en su caso, que fueran fijos de plantilla de la empresa concesionaria saliente y que, dentro de los 6 meses anteriores a la fecha efectiva del cambio de adjudicatario, hubieran sido trasladados y adscritos al centro de trabajo que es objeto de dicho cambio, tendrán la opción a incorporarse en la nueva empresa adjudicataria o a permanecer en la plantilla de la empresa concesionaria saliente. En este último supuesto, el delegado/a o miembro del Comité deberá aceptar el nuevo puesto de trabajo que se le asigne, conforme a la legislación laboral vigente.

6.- Con una antelación mínima de 15 días naturales antes de la fecha del término de su contrata, concurso, subvención o similar, la empresa concesionaria saliente deberá entregar a la nueva adjudicataria la siguiente documentación:

a) Relación de los trabajadores y trabajadoras afectados en la que se especifique:

1.- Nombre y apellidos, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad y modalidad de contrato (código), categoría.

2.- La respectiva jornada y horario de trabajo que tienen reconocidos.

3.- Los respectivos salarios complementarios a los establecidos en este convenio que tengan reconocidos y cualquier modificación de éstos que se haya realizado durante los 6 meses anteriores, junto con la justificación de la misma.

Si el trabajador o trabajadora es representante legal de los trabajadores, se especificará el tiempo que reste del mandato del mismo.

4.- Documentación que acredite la efectiva liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones disfrutadas y demás conceptos retributivos que pudieran corresponder a la fecha de subrogación.

5.- Trabajadores/as que ya hubieran utilizado los días de asuntos propios en su caso.

b) Certificado expedido por el organismo competente de que la empresa concesionaria no mantiene deudas con la Agencia Tributaria.

c) Certificado expedido por el organismo competente de que la empresa concesionaria saliente que va a resolver su relación laboral con la plantilla afectada está al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social que corresponden a los salarios cotizables realmente percibidos por dicha plantilla.

d) Fotocopia de los recibos de nómina correspondientes a los 6 últimos meses de cada uno de los trabajadores/as afectados, es decir, que con respecto al último día efectivo de su dependencia del concesionario al que finaliza, serán: el penúltimo, el antepenúltimo y los 4 inmediatos anteriores.

e) Fotocopia del TC1 de cotización a la Seguridad Social y de las páginas de su TC2 en las que estén registrados los trabajadores y trabajadoras afectados, que correspondan a los 6 últimos meses que se han determinado antes para los recibos de nómina correspondientes.

f) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de cada uno de los trabajadores y trabajadoras afectados.

g) Fotocopia de los contratos celebrados por escrito entre la empresa concesionaria cesante y los trabajadores y trabajadoras afectados, tanto el que esté vigente como los anteriores, así como cualquier pacto o novación que se haya suscrito con posterioridad.

h) En el caso de trabajadores/as extranjeros, documento acreditativo de permiso de residencia con validez para trabajar en el sector.

La nueva empresa adjudicataria firmará el oportuno recibí, con la fecha de recepción, para la empresa concesionaria saliente, en el duplicado de la documentación presentado por la última.

6.1.- Cuando el concesionario saliente recibiera de la administración o institución principal la comunicación del término de su contrato, concierto, subvención, convenio...

y la consecuente identificación del nuevo adjudicatario, todo ello dentro de los referidos 15 últimos días, y no antes, este plazo mínimo establecido se reducirá a los 3 días hábiles anteriores a la fecha de aquel término.

6.2.- La empresa o entidad que cese en la prestación del servicio ha de informar por escrito a los trabajadores/as adscritos al mismo, de dicha finalización y sobre la razón social del nuevo titular.

6.3.- En el término de 15 días finalizado el servicio, la concesionaria saliente entregará a la nueva adjudicataria de la contrata, en el domicilio de esta última, los siguientes documentos y compensaciones:

a) Fotocopia del finiquito de cada trabajador/a afectado, acreditativo de la inexistencia de atrasos o deudas salariales de cualquier clase.

b) Fotocopia del recibo de nómina de cada trabajador/a afectado que corresponda al último mes.

7- En el caso de que conste por escrito o se evidencie que la relación laboral entre algún trabajador/a afectado y la empresa concesionaria saliente debió resolverse antes de la fecha en la que se haría efectivo el ingreso de tal trabajador en la plantilla del nuevo adjudicatario, dicho trabajador o trabajadora permanecerá en la plantilla del concesionario saliente.

8.- Con independencia del derecho de subrogación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente será responsable frente a la entrante de los perjuicios económicos que se produzcan a consecuencia de la falsedad en la documentación entregada por la saliente o evidente omisión de datos que afecten a los costes salariales y podrá ser reclamada por la entrante a la saliente.

9.- La presente regulación de la subrogación empresarial se pacta con independencia de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores a los supuestos contemplados expresamente en el mismo.

Capítulo II – Ceses y finiquitos.

Plaza de Cristino Martos, 4, 4º

28015 Madrid

Teléf. 91 540 92 03

www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y Al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)

Art. 33.- 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.

Art. 34.- Finiquito.

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.

Art. 35.- Comunicación del despido y finalización del contrato.

La empresa, vendrá obligada a comunicar toda finalización o extinción del contrato (y las causas que lo motivan) en los términos a los que obligue la legislación vigente.

Capítulo III – Formación.

Art. 36.- Comisión Sectorial de Formación.

En el marco del IV Acuerdo Nacional de Formación, 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 Sectorial Estatal de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes negociadoras del mismo, 7 miembros por cada una de las partes, igualmente se comunicará su constitución a la Comisión Mixta Estatal de Formación.

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

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

Los acuerdos de la Comisión Sectorial se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes negociadoras 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 Sectorial de Formación, c/ Cáceres, nº 55, 28045-Madrid. La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de recepción de los mismos.

Art. 37.- Principios generales.

Las empresas tienen la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta los criterios que plantee la Comisión Sectorial de Formación.

Los trabajadores y trabajadoras 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 empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras 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 trabajadoras 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/as y a la promoción.

Objetivos de la formación.

La formación profesional en la empresa, centro o entidad se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras 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.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.
- f) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador/a como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de los menores atendidos.

Art. 38.- Desarrollo de la formación.

1.- La Comisión Sectorial de Formación establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

1.1.- Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por las empresas y entidades y representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.

Plaza de Cristino Martos, 4, 4º

28015 Madrid

Teléf. 91 540 92 03

www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y Al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)

1.2.- Elaboración de las propuestas de las acciones formativas que tengan objetivos e itinerarios formativos.

1.3.- Petición a la Comisión General de Formación Continua de aquellos cursos que se entienda deban ser financiados por ella.

1.4.- Elaboración del calendario anual y catálogo general de cursos.

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

Art. 39.- 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 395/2.007, de 23 de marzo de 2.007, la Orden TAS/2307/2.007, de 27 de julio. Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Formación, para las cuales pueden solicitarse permisos individuales de formación deberán, de acuerdo con lo previsto en la citada normativa con los siguientes puntos:

- a) No estar incluidas en las acciones financiadas en el catálogo general de acciones formativas de la empresa o agrupado.
 - b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador/a y/o a su formación personal.
 - c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
 - d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.
 - e) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso individual de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.

Art. 40.- Permiso para exámenes.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

Al disfrute de un máximo de diez días anuales de permiso retribuido para la asistencia a exámenes oficiales, 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 de carácter oficial.

Art. 41.- Coste de la formación.

Para llevar a término los planes de formación elaborados por la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Formación del convenio, que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo Nacional de Formación y sucesivos, las empresas, centros o entidades afectadas por el presente convenio colectivo deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y gestione en el marco de estos acuerdos.

Art. 42.- 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 y trabajadoras que asistan y se valorarán para su promoción profesional.

Art. 43.- Criterios de selección para la asistencia a cursos.

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

Capítulo IV – Prevención de riesgos laborales.

Art. 44.- Seguridad y salud laboral.

Los centros y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, RD del Reglamento de los Servicios de Prevención y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados/as de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la Ley establece.

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-25 de enero) sobre protección civil, así como la normativa de desarrollo posterior. Este plan de emergencia y evacuación será informado a los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

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

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

Todas aquellas empresas acogidas y afectadas por este convenio deberán desarrollar un Plan de Evaluación de Riesgos.

Art. 45.- Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras 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 o trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador/a o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para sí mismos, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa. Así pues, en estos casos los trabajadores y trabajadoras tendrán el derecho y, a la vez, la obligación de someterse a revisiones médicas, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como periódicas.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador/a.

No obstante lo anterior, el empresario/a y las persona u órganos con responsabilidades en materia de prevención 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.

Art. 46.- Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

La evaluación de los riesgos de la empresa 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, el empresario/a 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 o de trabajo a turnos.

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 de las Mutuas, 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. El empresario/a deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, 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 conservará 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 al empresario/a y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 47.- Protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

La empresa, de conformidad con el artículo 25 de la LPRL, garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras, 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 a sí mismo, a los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa, centro o entidad.

Art. 48.- Delegados de prevención.

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los/as delegados/as de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

El crédito horario de los/as delegados/as de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el Art.68 del Estatuto de los Trabajadores. Además, disfrutarán del tiempo necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud laboral y de su preparación.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario/a en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- f) El destinado a su formación obligatoria en materia de prevención.

A los/as delegados/as de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del Art. 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 empresa.

Art. 49.- Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el Art.19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá, a cada uno de los trabajadores y trabajadoras, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada. Esta formación, tal y como establece el Art.19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible 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 empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores y trabajadoras.

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

Art. 50.- Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en el sector de reforma juvenil y protección de menores.

Este órgano será constituido de conformidad con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) aprobada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y refrendada por el Consejo de Ministros el 29 de junio de 2007, y en el marco de las actuaciones previstas en su objetivo 3 para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores y trabajadoras en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Este órgano paritario sectorial estatal buscará líneas de actuación que favorezcan la implicación de los empresarios y de los trabajadores y trabajadoras, y sus representantes, en las actividades preventivas en la empresa, favoreciendo, con ello, una gestión preventiva integrada.

Estas líneas de actuación deben tener el doble objetivo de, por una parte, promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales y por otra, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, así como impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario.

Para ello, las partes han decidido constituir un órgano paritario sectorial estatal para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, en los términos y condiciones que se contienen en los artículos siguientes:

1. Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de reforma juvenil y protección de menores, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario/a y de los trabajadores y trabajadoras, y la promoción de actuaciones preventivas.
2. Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.
3. El órgano se denomina "Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el Sector de Reforma Juvenil y Protección de Menores".

Las funciones del órgano paritario sectorial estatal son las siguientes:

- a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el sector de reforma juvenil y protección de menores, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores y trabajadoras en esta materia.
- b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el sector.
- c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de los trabajadores y trabajadoras del sector.
- d) Elaboración de una memoria anual.
- e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.
- f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.
- g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación de los trabajadores y trabajadoras. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.
- h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

i) Recabar del Ministerio de Trabajo e Inmigración, así como de los Gobiernos Autónomos, el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Reforma Juvenil y Protección de Menores se establecerá en c/ Cáceres, nº 55, 28045-Madrid.

Composición.

1. El órgano paritario está compuesto por los firmantes del presente convenio, y deberá tener, al menos, un representante por cada uno de los firmantes del convenio, siendo igual el número de componentes de la parte social, como de la parte patronal.

2. En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros. Los cargos de Presidente y Secretario serán rotativos, cada año, recayendo alternativamente, en un representante de la patronal y en un representante de las organizaciones sindicales. Si la presidencia recae durante un año en la patronal, la secretaria recaerá en la parte social, y al contrario, cuando la presidencia recaiga en la parte social, la secretaria recaerá en la parte patronal.

3. Los representantes, señalados en el párrafo 1 de la composición, podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

Nombramientos.

Los miembros del órgano paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte por las distintas patronales firmantes del presente convenio, y de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.

Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración, a excepción de la Presidencia y la Secretaría, cuyo mandato será de 1 año, según lo dispuesto anteriormente (punto 2 de la composición).

Título IV

Jornada, vacaciones y estructura retributiva.

Capítulo I – Jornada.

Art. 51.- Garantías personales y garantías de empresa en materia de jornada.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran disfrutando de una jornada inferior de la establecida en el mismo, mantendrán con carácter estrictamente personal dicha jornada como garantía personal.

Si existiere anteriormente una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento, a nivel de centro de trabajo o empresa que, antes de la entrada en vigor del presente convenio, arrojara un cómputo anual inferior, se mantendrá dicha jornada.

Esta menor jornada reconocida como garantía personal o mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa, será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Art. 52.- Jornada máxima y distribución horaria.

Para el año 2007 se establece un cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo de 1815 horas. La distribución de este cómputo anual será equivalente en su distribución semanal a 40 horas.

Para el año 2008 se establece un cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo de 1815 horas. La distribución de este cómputo anual será equivalente en su distribución semanal a 40 horas.

Para el año 2009 se establece un cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo de 1815 horas. La distribución de este cómputo anual será equivalente en su distribución semanal a 40 horas.

Para el año 2010 se establece un cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo de 1771 horas. La distribución de este cómputo anual será equivalente en su distribución semanal a 39 horas.

Art. 53.- Adaptación de jornada en periodo estival.

Atendiendo a las necesidades del servicio, las características del centro de trabajo y las funciones concretas de los puestos de trabajo, durante el periodo de tiempo comprendido entre el 25 de junio y el 5 de septiembre de cada año, la dirección de la empresa podrá realizar, tras consulta y previo informe de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras una acomodación de la jornada partida a jornada continua.

Se exceptúan expresamente aquellos centros de trabajo que por sus características precisan la organización del trabajo en jornada partida.

Art. 54.- Descanso semanal.

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

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

Capítulo II – Vacaciones.

Art. 55.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de 22 días laborales. Estas vacaciones se podrán disfrutar de forma continuada o de forma partida en periodos mínimos de 5 días laborales consecutivos o un máximo de tres fracciones anuales. En todo caso, a todo el personal se le garantizará un mínimo de 10 días laborales continuados en periodo estival comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre. La fijación del periodo vacacional se establecerá en el calendario laboral de cada empresa o centro de trabajo.

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

Art. 56.- Coincidencia de vacaciones e I.T. o permiso de maternidad.

Si el periodo de permiso de maternidad coincide con el periodo de vacaciones fijadas en el calendario laboral interno, éstas se disfrutarán inmediatamente después del alta.

Si la incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional se produjese antes del periodo de vacaciones, éstas quedarán en suspenso, disfrutándose, por acuerdo de las partes, cuando las necesidades del servicio lo permitan, preferentemente, a continuación del alta médica y siempre antes del 31 de enero del año siguiente al calendario vacacional de aplicación.

Art. 57.- Fijación del calendario laboral.

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

- Días laborables y festivos.
- Descanso semanal.
- Horarios laborables y turnos de trabajo, en su caso.
- Vacaciones.

El calendario laboral se expondrá en lugar visible en cada centro de trabajo.

Capítulo III - Estructura retributiva.

Art. 58.- Salarios.

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

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento específico.

Se entiende como salario mensual la suma de los apartados a) salario base y c) complemento específico cuando proceda. A esta cantidad se le sumará el apartado b) Antigüedad cuando la tuviere.

Mediante negociación colectiva en el ámbito de la empresa se podrá adaptar la estructura retributiva que este artículo establece, conteniendo las retribuciones complementarias más adecuadas al desarrollo de cada actividad y respetando como un mínimo las retribuciones mensuales y anuales que, para cada categoría profesional establece este texto.

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

Art. 59.- Salario base.

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

Art. 60.- Antigüedad.

Este complemento salarial y consolidable, se percibirá por cada trienio vencido. Todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir la cantidad de 15 €. 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.

Art. 61.- Complemento de nocturnidad.

Este complemento salarial, no consolidable y de pago mensual, remunera el trabajo efectuado por el trabajador o trabajadora nocturno y tendrá una compensación económica del 10% sobre el salario base y complemento específico, en su caso, o bien, una reducción equivalente de su jornada en cómputo anual.

Art. 62.- Complemento de festividad.

Todo trabajador o trabajadora que desarrolle su actividad laboral en los festivos previstos en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores percibirá una compensación equivalente al 10% sobre el salario base y complemento específico, en su caso, o en su defecto, a una reducción equivalente de su jornada en cómputo anual.

Art. 63.- Complemento específico.

Este complemento salarial, no consolidable y de cuantía fija y pago mensual, le será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que realicen su actividad laboral en centros de ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto.

Su cuantía será la establecida en el Anexo 2.

Art. 64.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, complementos específico, cuando proceda, y antigüedad. Se harán efectivas antes del 30 de junio y del 20 de diciembre.

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

La cuantía de las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas en 12 pagas.

Art. 65.- Horas extraordinarias.

Ambas partes, dada la situación general de empleo y para promover las políticas de fomento de nuevas contrataciones, acuerdan la no realización de horas extraordinarias salvo situaciones de fuerza mayor o de emergencia.

En caso de necesidad de la realización de horas extraordinarias, su compensación, como criterio general y preferente, debe ser mediante el otorgamiento de descansos o, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante la retribución económica, con la compensación equivalente respecto a la hora ordinaria correspondiente. El valor de la hora ordinaria se calcula con la siguiente fórmula: salario base anual, más el complemento específico, si lo hubiere, por catorce pagas, dividido por la jornada anual del trabajador o trabajadora.

Art. 66.- Cobro durante el periodo de I.T.

1. Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador o trabajadora percibirá como complemento salarial, por cuenta del empresario/a, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100% de la retribución mensual anterior a la baja por incapacidad temporal.
2. En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a cobrar desde el cuarto al vigésimo día de la baja el 60% de la base reguladora del mes anterior a su baja, en los días posteriores se estará a la que determine la legislación laboral vigente en el momento del hecho.

Capítulo IV – Gastos y otros.

Art. 67.- Gastos.

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

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

Media dieta: 12 €

Dieta completa sin pernoctar: 24 €

Dieta completa pernoctando: 74 €

Art. 68.- Gastos por uso de vehículo propio.

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

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

Capítulo V – Nuevas tecnologías. Internet y correo electrónico.

Art. 69.- Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.

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

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador/a para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del trabajador/a. Esta utilización será siempre por motivos laborales.

Art. 70.- Utilización del correo electrónico e internet por los trabajadores y trabajadoras.

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

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

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

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

Título V

Licencias y excedencias.

Capítulo I – Licencias.

Art. 71.- Licencias retribuidas.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho inscrito en el registro civil correspondiente.
- b) Hasta tres días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a.
- c) Hasta dos días naturales por enfermedad grave, hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se verá ampliado a cuatro días naturales. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.
- d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.
- h) Dos días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural.

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

3. Cuando se necesite licencia de jornada completa y se esté trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

Art. 72.- Licencias no retribuidas.

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

- a) El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días cuando para ello sea necesario un desplazamiento de más de 150 km.
- b) 7 días naturales en caso de separación o divorcio.

Art. 73.- Pausas y reducción de jornada de lactancia.

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

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

Quien haga uso de este derecho, podrá acumular las horas en un periodo de 11 días para el año 2007, de 12 días para el año 2008, de 13 días para el año 2009 y de 14 días para el año 2010, debiendo ser disfrutadas inmediatamente después del permiso de maternidad, debiendo informar, por escrito, a la empresa con un plazo de 15 días de antelación.

Art. 74.- Maternidad.

Las empresas, afectadas por este convenio se atendrán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y normativa posterior que la desarrolle.

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

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

Art. 75.- Embarazo en situación de riesgo.

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

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

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

Art. 76.- Descanso paternal.

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

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

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

Art.77.- Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

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

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

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

Capítulo II – Excedencias.

Art. 78.- Excedencia voluntaria.

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

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

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

4. Se podrán solicitar excedencia voluntaria de una duración mínima de un mes y máxima de cuatro meses para asuntos propios. La concesión de la excedencia estará condicionada a las necesidades del servicio, cursando la solicitud con treinta días de antelación, y comprometiéndose la empresa a dar respuesta en un plazo máximo de quince días. El trabajador o trabajadora que se acoja a esta excedencia deberá acreditar, al menos un año de antigüedad en la empresa y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo después de agotada la anterior. Esta excedencia tiene derecho a reserva de puesto de trabajo y no computa a efectos de antigüedad. Este supuesto no es prorrogable.

Las excedencias voluntarias se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna. Tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo de 1 año para los supuestos contemplados en el punto 2 y punto 3.

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

Art. 79.- Excedencia forzosa.

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

- a.- Por designación o elección para un cargo público o sindical.
- b.- Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de invalidez provisional.
- c.- Cualquier otra que legalmente se establezca.

Art. 80.- Reincorporación por fin de excedencia.

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

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

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

Art. 81.- Violencia de género.

Las empresas, centros o entidades afectadas por este convenio se atendrán a lo regulado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

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 flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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 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 tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, 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.

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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

A los efectos del artículo 52d) del RD 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.

Art. 82.- Garantías en caso de privación de libertad.

Al personal que sea privado de libertad, el tiempo que fuere, se le reintegrará a su puesto de trabajo en caso de que la causa sea sobreesidida o se emita sentencia firme absoluta.

Art. 83.- Jubilaciones.

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio. No obstante, aquellos trabajadores y trabajadoras que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

Esta medida se adopta en el marco de la política de fomento de la estabilidad y calidad de contratación contempladas en el presente convenio y resto de normativa aplicable.

De mutuo acuerdo con la empresa, el trabajador o trabajadora, a partir de los 55 años, podrá acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el convenio para su categoría laboral, completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada.

Las empresas y/o entidades y sus trabajadores y trabajadoras, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas que prevé la legislación vigente.

También se establece la fórmula de contrato de relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

Título VI

Mejoras sociales y para la igualdad.

Art. 84.- 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 asocian 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.

Art. 85.- Ropa de trabajo.

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

Plaza de Cristino Martos, 4, 4º

28015 Madrid

Teléf. 91 540 92 03

www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y Al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)

Art. 86.- Manutención.

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

Art. 87.- Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

Todas las empresas, afectadas por este convenio deberán 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 empresa.

Las empresas, afectadas por este convenio deberán 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 y trabajadoras los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa, 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 o trabajadoras en situación de excedencia forzosa.

Se establecen con las coberturas mínimas siguientes para el seguro de accidentes:

- Capital asegurado en caso de muerte: 6.000 €
- Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 12.000€

Título VII

Derechos sindicales.

Art. 88.- Derechos sindicales.

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

- a) Ser informado de las sanciones graves y muy graves, impuestas en su centro de trabajo.
- b) Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas antes del empresario/a y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en la Ley.
- e) Los delegados/as de comité y los delegados/as de personal, en su caso, dispondrán, para la negociación colectiva de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado cumplimiento de la función negociadora, durante el tiempo que duren dichas negociaciones.
- f) Se dispondrá en aquellas empresas o centros de trabajo que por sus características lo permitan, uno o varios tablones de anuncios, de dimensiones suficientes y ubicados en sitios accesibles para los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los delegados/as de personal y miembros del comité de empresa la colocación de los avisos y comunicaciones que haya de efectuar.
- g) Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus impresiones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

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

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

Art. 89.- Asambleas.

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

Art. 90.- Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, Comunidad Autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la Mesa negociadora del convenio podrán acumular las horas de los distintos representantes del sector en su empresa, centro o entidad.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la organización patronal correspondiente el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

Las organizaciones legitimadas podrán pactar con las administraciones competentes los acuerdos de permanentes sindicales que correspondan.

Mientras que no se llegue a acuerdos con las administraciones competentes, el importe del salario y cargas sociales de los permanentes sindicales corresponderán a las empresas, centros o entidades firmantes de este convenio y adheridas al mismo,

proporcionalmente según el número de trabajadores y trabajadoras pertenecientes a dicha empresa, centro o entidad, que estén contemplados en el ámbito personal de este convenio.

Los miembros de comités de empresas o delegados/as sindicales, podrán voluntariamente acumular las horas sindicales que se estime oportuno poniéndolas a disposición del resto de miembros de comités de empresas o delegados/as sindicales de su entidad.

Para facilitar la actividad sindical se podrá llegar a acuerdos entre organizaciones sindicales y patronales con representatividad en el sector sobre la acumulación de horas sindicales de los delegados/as de las respectivas organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento.

Art. 91.- Secciones sindicales.

Las organizaciones sindicales más representativas, podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa.

Las secciones sindicales tendrán derecho a:

- A disponer de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, para facilitar la información que pueda interesar a afiliados y trabajadores.
- A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en las empresas con más de 250 trabajadores.

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos entre sus afiliados y en el siguiente número: 1 delegado sindical en las empresas de 250 hasta 750 trabajadores; dos en empresas de 751 a 2000 trabajadores; tres en empresas de 2001 a 5000 trabajadores; y cuatro en empresas de 5001 trabajadores en adelante.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías legales y derechos que los establecidos para los miembros de comités de empresa; la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa; podrá asistir a las reuniones de los comités y los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene; deben ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos; recibir y distribuir información entre los trabajadores; celebrar reuniones y asamblea previa comunicación al empresario en los centros de trabajo.

Título VIII

Régimen disciplinario.

Art. 92.- Régimen disciplinario y graduación de faltas.

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

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

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

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

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. No comunicar con la debida antelación la falta de un día al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.
3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales de hasta 10 minutos cada una de ellas.
4. La falta de consideración y respeto con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.
5. No notificar (entregar o enviar el parte de baja y/o confirmación) en los tres días naturales 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la 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. Permitir que fumen los menores del servicio.

7. 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.

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

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

10. La aceptación de sobornos económicos o en especie.

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

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

13. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 93.- Sanciones.

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

1. Por faltas leves;

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves;

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

3. Por faltas muy graves;

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a 30 días.

- Despido.

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

Art. 94.- Tramitación y prescripción.

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

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

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

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, los delegados/as, la sección sindical o el trabajador/a no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador/a la sanción que se estime oportuna, de acuerdo de la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

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

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

Art. 95.- Infracciones de los empresarios y empresarias.

Se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y, especialmente, a lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

Disposiciones adicionales.

Única.

Considerando las especificidades del sector aquellas entidades y/o empresas que, en el momento de entrada en vigor del presente convenio colectivo, tuvieran una especial dificultad, por las necesidades del servicio, para poder aplicar la jornada anual máxima establecida en el artículo 52 se establece un periodo de adaptación para la aplicación en cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo, que no podrá ir más allá del 1 de enero de 2010, para instaurar la jornada anual máxima de 1771 horas y una distribución semanal de referencia a 39 horas.

Primera.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como, la no discriminación por cuestión de género, opción sexual, raza, religión, ideología política, ejercicio sindical, o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directiva comunitaria. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en el acceso y estabilidad del empleo.

Segunda. Clausula de descuelgue.

Aquellas entidades que por razones económico-financieras no pudiesen hacer frente a las tablas salariales del presente convenio colectivo en alguno de los convenios, subvenciones, conciertos, contratos, programas o servicios que se vinieran gestionando con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio podrán solicitar el descuelgue salarial, debiendo acreditar, de forma objetiva y fehacientemente, las causas por las que las referidas tablas salariales imposibilitan la viabilidad del referenciado convenio, subvención, concierto, contrato, programa o servicio.

Para poder acogerse al descuelgue durante el año 2010, la entidad deberá aportar a la Comisión Paritaria la siguiente documentación:

- Documentos como pliegos de condiciones, contratos, convenios suscritos con las administraciones públicas y/o entidades privadas.
- Estudio de la incidencia de los salarios en el presupuesto de licitación del convenio, subvención, concierto, contrato, programa o servicio.
- Cualquier otro tipo de documentación que acredite que la aplicación de los costes indirectos sujetos al desarrollo de convenio, subvención, concierto, contrato, programa o servicio hacen inviable la aplicación de las tablas salariales del presente convenio.
- Quedan sin efecto las actuaciones que omitan estas documentaciones o las que se hagan fuera de plazo.

Constatada la citada situación de la entidad, la Comisión Paritaria acordará la aplicación de la presente clausula de descuelgue y, en su caso, la fijación de las cuantías salariales que pudiera establecerse.

La solicitud de descuelgue deberá ser solicitada, previa información a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la entidad, a la Comisión Paritaria en el plazo de un mes desde la publicación del presente convenio colectivo.

Para el ejercicio de sus funciones, la referida Comisión tendrá las atribuciones y deberes siguientes:

- Los técnicos designados por las partes que integran la Comisión Paritaria, tendrán acceso a toda la documentación necesaria para estudiar y comprobar la solicitud.
- En caso de que se requiera la actuación profesional de un perito judicial de cuentas o similar, sus honorarios correrán a cargo de la empresa solicitante.
- Los miembros de la Comisión Paritaria y sus asesores están obligados a tratar y mantener con la máxima reserva la información recibida y los datos a los que se haya tenido acceso como consecuencia de sus respectivas funciones.

La Comisión Paritaria deberá emitir una resolución en el término máximo de treinta días a contar desde la fecha de la recepción de la solicitud.

La resolución emitida por la Comisión Paritaria en cualquiera de sus fases, no puede ser objeto de recurso por la empresa solicitante y la decisión final será plenamente ejecutiva.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras están obligados a tratar y mantener con la mayor reserva, la información recibida, y lo establecido en los apartados anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el más estricto sigilo profesional.

Tercera.

Con el fin de mejorar la calidad del servicio prestado, las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a impulsar la creación de Mesas tripartitas en las que participen las administraciones públicas, las organizaciones sindicales mayoritarias y las organizaciones patronales más representativas. Estas Mesas tripartitas fijarán y velarán por el cumplimiento de los criterios generales del servicio, así como de establecer las ratios necesarias entre usuarios/as y trabajadores/as para optimizar el servicio prestado.

Cuarta. Planes de igualdad.

Las empresas de más de 250 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un Plan de Igualdad de empresa, pactado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este Plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, 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

El Plan deberá realizarse en determinadas fases y con una metodología de trabajo, que serán las siguientes:

1ª Fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del Plan, y se analizará la información aportada con objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto de estudio.

2ª Fase: Diagnóstico. Se alcanzarán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3ª Fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que deben desarrollarse en este Plan.

4ª Fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5ª Fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

Quinta.

En virtud de lo establecido en el artículo 1 del presente convenio, en las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas se podrán alcanzar Acuerdos retributivos para todo el personal afectado por este convenio.

Estos Acuerdos que formaran parte de este convenio, para su efectividad deberán ser tomados por las organizaciones patronales y sindicales por mayoría de su efectiva representatividad.

Dichos Acuerdos deberán ser enviados a la Comisión Paritaria del presente convenio para que proceda a depositarlos ante el organismo competente y su posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Sexta.

El I Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores se vinculará al Acuerdo Marco Estatal del sector que pudiera constituirse.

Anexo I – Grupos profesionales – categorías funcionales

Capítulo I - Categorías profesionales.

- Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en este anexo, que forma parte integrante de este convenio.
- Las categorías profesionales especificadas a continuación, tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la empresa de tener provistas todas ellas, en sentido contrario tampoco suponen la imposibilidad de proveer nuevas categorías profesionales.
- La titulación requerida para el desempeño de las diferentes categorías profesionales, estará condicionada a lo establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones o en los convenios o subvenciones suscritos con cualquiera de las administraciones públicas y/o entidades privadas.

Grupo A.

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

A.1. Psicólogo/a.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, desempeña las siguientes funciones:

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

Asesoramiento y apoyo técnico a dirección.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a sus funciones.

A.2. Médico/a.

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

A.3. Pedagogo/a.

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

A.4. Licenciado/a en derecho. Abogado/a jurista.

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

Realiza el seguimiento y valoración jurídico de la medida judicial impuesta al menor o joven en un centro, así como la asesoría al resto de integrantes del equipo técnico y a la dirección del centro sobre la forma de adecuar la ejecución de medida con el Proyecto Educativo de Centro [P.E.C.] mediante el Programa Individual de Ejecución de Medida [P.I.E.M.].

A.5. Periodista.

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

A.6. Investigador/a.

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

A.7. Sociólogo/a.

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

A.8. Ingeniero/a en informática.

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

A.9. Jefe/a de administración.

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

A.10. Profesor/a de secundaria.

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

Grupo B.

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

B.1. Graduado/a social/Relaciones laborales.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, desempeña funciones técnicas de tipo administrativo/gestión laboral de la empresa.

B.2. Trabajador/a social.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, desempeña las funciones siguientes:

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

Asesoramiento y apoyo técnico a dirección.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Todas aquellas que se establezcan de acuerdo a sus funciones.

B.3. Educador/a.

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

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

Elaboración y seguimiento del plan de intervención de cada menor/joven o grupo. Organiza la vida cotidiana y atiende a las necesidades de las unidades o grupos conforme a lo previsto en la normativa vigente y las indicaciones de la dirección del centro, en orden a favorecer el desarrollo integral del menor y jóvenes y su autonomía personal y social. Dentro de los programas anuales elabora proyectos específicos en función de las necesidades de los menores y jóvenes en sus salidas al exterior cuando así se establezca, tanto para la realización de actividades educativas, formativas, laborales, sanitarias, de ocio y tiempo libre, como para la realización de trámites administrativos o judiciales. Administrará la medicación de los menores o jóvenes sometidos a tratamiento médico, velando porque la misma se lleve a cabo según las indicaciones recibidas del personal facultativo.

Supervisa el trabajo del personal con categorías de técnico especialista, auxiliar técnico educativo y controlador.

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

Cualesquiera otras funciones que requiera el proyecto educativo.

B.4. Técnico/a de libertad vigilada.

Es la persona que, con la titulación de grado, formación y experiencia adecuada, realiza tareas no estrictamente educativas desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal al

cumplimiento y supervisión de los objetivos marcados por la medida judicial de los y las menores en coordinación con los centros, técnicos de la administración y juzgados, a través de informes y reuniones periódicas.

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

B.5. Maestro/a de primaria.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, realiza la instrucción y educación formal de los menores, formando parte del equipo educativo del centro o programa.

B.6. DUE.

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

B.7. Mediador/a.

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

B.8. Técnico/a en administración.

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

B.9. Ingeniero/a técnico informático.

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

B.10. Documentalista.

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

B.11. Traductor/a.

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

Grupo C.

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

Pertencen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

C.1. Administrador/a.

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

C.2. Administrativo/a/Contable.

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

C.3. Monitor/a de talleres.

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

C.4. Monitor/a de ocio y tiempo libre.

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

C.5. Técnico/a de integración social

Es la persona que con la titulación adecuada realiza labores de integración social.

C.6. Técnico/a de integración laboral.

Es la persona que con la titulación adecuada realiza labores de integración laboral o/y supervisado por el técnico de inserción sociolaboral.

C.7. Técnico/a especialista - Auxiliar técnico educativo.

Es la persona que, con la preparación adecuada, colabora en la ejecución del programa educativo del centro e individual de los menores o jóvenes, 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.

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.

Elabora y rellena todos los documentos que se consideren oportunos de acuerdo a sus funciones participa en la elaboración de proyectos específicos en función de las necesidades de los menores y de las actividades del centro o programa.

Acompaña a los menores en sus traslados o salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo y libre en general. Durante la realización de las actividades estará acompañado y supervisado por el educador.

Colabora en la instrucción para el aprendizaje en centros y talleres ocupacionales.

C.8. Jefe/a de cocina.

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

Grupo D.

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

D.1.- Auxiliar administrativo/a.

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

D.2. Auxiliar de clínica,

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

D.3. Controlador/a/- TAI

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

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

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.

D.4. Cocinero/a.

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

D.5. Gobernante/a.

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

D.6. Conductor/a.

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

D.7. Oficial/a de mantenimiento.

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

D.8. Pinche, auxiliar cocina/comedor.

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

D.9. Conserje.

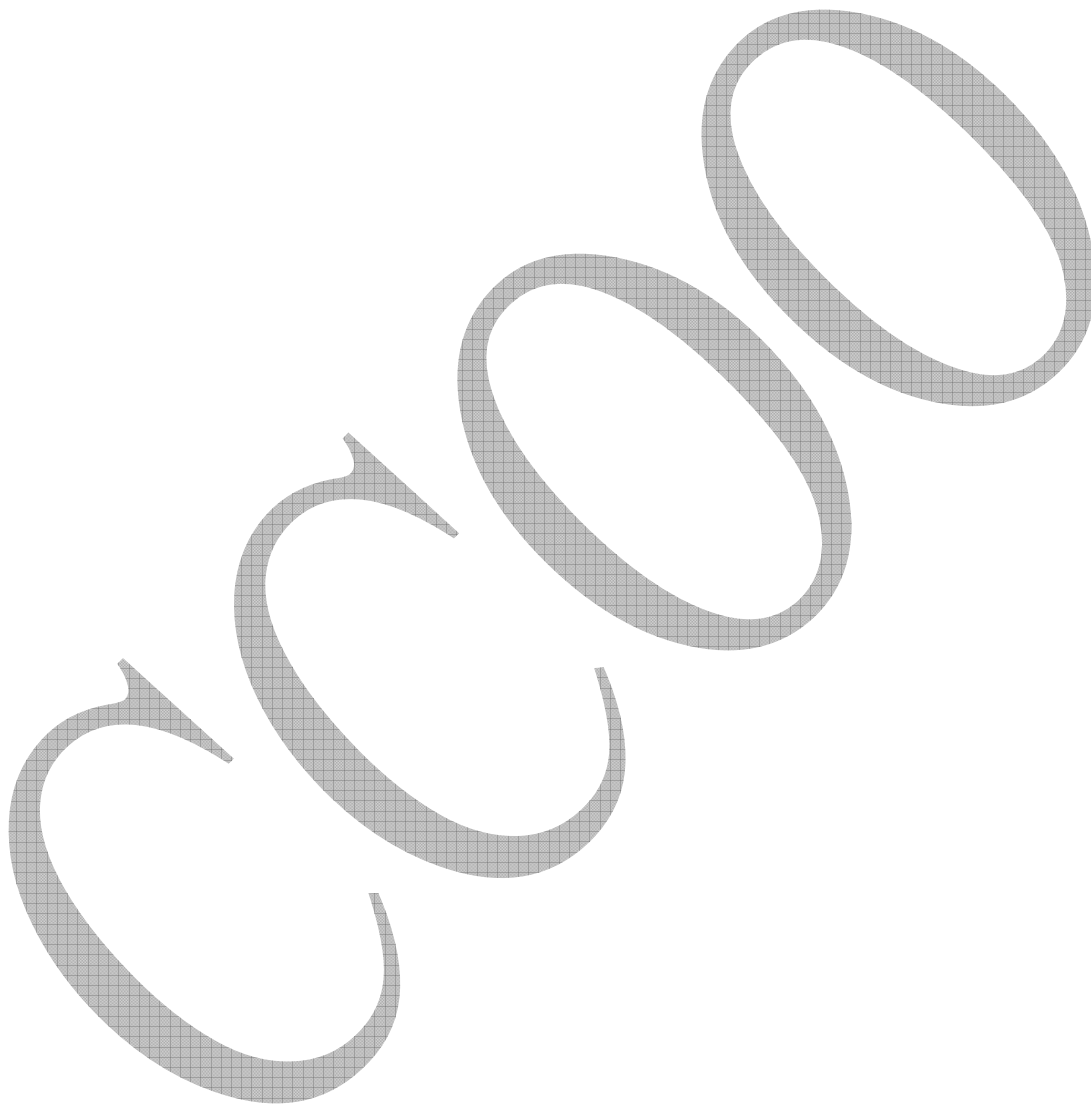
Es la persona que atiende el servicio de control de entrada y supervisión de las instalaciones del centro.

D.10. Empleado/a del servicio de limpieza/lavandería.

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

D.11. Auxiliar de apoyo.

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



Anexo II. Tablas salariales para el año 2010.

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Bruto mensual (x14)	Complemento Específico (x14)	Bruto Anuales Protección	Bruto Anuales Reforma
A	Puestos de "Licenciados": Psicólogo, Médico, Pedagogo, Abogado, Periodista, Investigador, Sociólogo, Ingeniero Informático, Jefe de Administración, Profesor de Secundaria, etc.	1.285,71	328,57	18000,00	22600,00
B	Puestos de "Diplomatura": Graduado Sociales, Trabajadores Sociales, Educador, Técnico en Libertad vigilada, Maestro de Primaria, DUE, Mediador, Técnico en administración, ingeniero Técnico Informático, Documentalista, Traductor	1.178,57	292,86	16500,00	20600,00
C	Administrador	900,00	207,14		15500,00
	Técnico en Integración social, Técnico en Integración laboral	892,86	314,29	12500,00	16900,00
	Monitor de taller, Monitor de ocio y tiempo libre	857,14	321,43	12000,00	16500,00
	Administrativo / Contable	892,86	314,29	12500,00	16900,00
	Auxiliar Técnico Educativo	892,86	314,29	12500,00	16900,00
	Oficial de Mantenimiento	892,86	314,29	12500,00	16900,00
	Jefe de Cocina	892,86	292,86	12500,00	16600,00
D	Auxiliar Administrativo	821,43	214,29	11500,00	14500,00
	Auxiliar de Clínica	750,00	185,71	10500,00	13100,00
	Controlador/ TAI	807,14	228,57	11300,00	14500,00
	Cocinero, Gobernante, Conductor	821,43	214,29	11500,00	14500,00
	Pinche, auxiliar de cocina/comedor, conserje, empleado de servicio de limpieza/lavandería	750,00	185,71	10500,00	13100,00
	Auxiliar de apoyo	750,00		10500,00	