

PERSONAL LABORAL

DENOMINACIÓN	PLAZAS	SITUACIÓN
Operario Jardines	2	Indefinidas
Conserje Edificios Municipales	2	Indefinida y Temporal
Operario Electricista	1	Indefinida
Monitores Aula de Música	2	Indefinida y Temporal
Limpiadoras Edificios Municipales	5	Temporal
Encargado de Obras	1	Indefinida
Operario de Vías Públicas	2	Temporal
Monitoras de Apoyo a la Educación	3	Temporal
Monitores/as Deportivas	2	Indefinida y Temporal
Servicios Múltiples Dpto. Técnico	1	Indefinida
Personal de Urbanismo	1	Temporal
Personal Centro de Mayores	4	Temporal
Monitora Centro de Información Juvenil	1	Temporal
Monitor/a Dinamización socio-cultural	1	Indefinida
Operario Mantenimiento Polideportivo	1	Indefinida
Personal Servicio Atención al Ciudadano	1	Indefinida

ALTOS CARGOS LIBERADOS	
Con Dedicación Parcial	7

RESUMEN DE LA PLANTILLA

a)	Funcionarios	8
b)	Personal Laboral	30
c)	Altos Cargos	7

Según lo dispuesto en el artículo 171.1 del Real Decreto Legislativo a que se ha hecho referencia, se podrá interponer directamente contra el referenciado Presupuesto, recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Villablanca, a 26 de febrero de 2020.- EL ALCALDE. Fdo.: José Manuel Zamora de la Cruz.

JUNTA DE ANDALUCÍA**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN HUELVA**

Convenio o Acuerdo: Asociación de Obras Cristianas de Gibraleón

Expediente: 21/01/0011/2020

Fecha: 24/02/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21100192012017.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del II CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN DE OBRAS CRISTIANAS DE GIBRALEÓN -Código 21100192012017-.



VISTO el texto del II CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN DE OBRAS CRISTIANAS DE GIBRALEÓN, que fue suscrito con fecha 12 de febrero de 2020 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 32/2019, de 5 de febrero y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTÍN VÁZQUEZ.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN DE OBRAS CRISTIANAS DE GIBRALEÓN

INTRODUCCIÓN

La constitución de la comisión negociadora de este Convenio, integrada de una parte por los representantes de la Asociación de Obras Cristianas de Gibraltón, y de otra por la representación social de los trabajadores (Comité de Empresa), se reconocen capacidad legal suficiente para poder celebrar el presente convenio estatutario y dar cumplimiento a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

A través del II Convenio Colectivo, se pretende atender a la flexibilidad requerida por las organizaciones y por la legislación actual vigente, en la que el Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral activa una de las metas de la anterior reforma del mercado de trabajo, quien pretendió incidir en la estructura de la negociación colectiva, otorgando prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial sobre otros convenios en una serie de materias que se entienden primordiales para una gestión flexible de las condiciones de trabajo.

Desde el convencimiento por las partes firmantes de este convenio, se considera la necesidad de continuar regulando el marco de relaciones laborales entre empresa y trabajador a través de un convenio propio como herramienta jurídica que atienda a las necesidades y peculiaridades de nuestra organización y que a su vez nos proteja del inestable marco jurídico nacional y de unas condiciones laborales recogidas en otros ámbitos de negociación colectiva que no responden ni al contexto social ni económico donde nos encontramos, garantizando la estabilidad de la institución. De igual forma, la experiencia vivida durante los tres años de vigencia del convenio anterior, ha servido para darle mayor especificidad a este II convenio colectivo, además de incorporar dos importantes mejoras vinculadas al aumento de los salarios y la incorporación de beneficios sociales para los trabajadores, procediendo por tanto de mutuo acuerdo a denunciar por acuerdo de las partes el texto y vigencia del I Convenio Colectivo de la Asociación de Obras Cristianas de Gibraltón.

Por otra parte, todas aquellas cuestiones, que como consecuencia de la experiencia desarrollada, se ha visto que han constituido motivo de conflicto en la interpretación o se ha comprobado su escasa necesidad con la realidad de esta asociación, se modifican para hacer el texto



lo suficientemente operativo, sirviendo para regular las relaciones laborales, evitar la conflictividad laboral y mantener la paz social, logrando un contexto entre todas las partes que garantice el mantenimiento de la asociación en el sector de instituciones sociales y por ende la estabilidad de la empleabilidad de sus trabajadores.

CAPÍTULO I

Partes negociadoras, objeto y disposiciones generales.

Artículo 1. Partes negociadoras y Objeto

El presente Convenio se ha negociado y concluido de una parte por la Asociación de Obras Cristianas de Gibrleón y de otra parte por los representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa, legitimados para ello y conforme al Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre la asociación y el personal laboral a su servicio. Se entiende por personal laboral a efectos del presente Convenio, quienes mantengan con la Asociación de Obras Cristianas de Gibrleón una relación contractual laboral admitida por la legislación vigente, independientemente de cuál sea la forma y relación laboral pactada. El contenido de este Convenio aspira a mejorar simultáneamente la satisfacción del personal en su trabajo y la acción social de la institución.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores de la Asociación de Obras Cristianas de Gibrleón empleados en los diferentes centros de trabajo ubicados en la provincia de Huelva. Los trabajadores que presten su actividad profesional en el resto del país y/o en el extranjero, mediante comisionados en centros colaboradores estarán sujetos a lo estipulado en el convenio sectorial estatal en vigor o a la normativa que le corresponda, por lo que no será de aplicación el contenido del presente convenio. Se aplica en consecuencia a los trabajadores adscritos a los servicios generales como a los servicios especializados siguientes:

- Servicios centrales de la asociación
- Residencia de Personas Mayores Jesús de Nazaret
- Residencia de Personas Mayores Cristo Roto
- Residencia de Gravemente Afectados Cristo Roto
- Residencia de Personas Adultas Cristo Roto
- Centro Ocupacional Cristo Roto
- Residencia de Psicodeficientes Betsaida
- Residencia de Gravemente Afectados Betsaida
- Centro de Protección de Menores Adonai Emaus
- Centro Residencial Básico San Isidro de Sión
- Centro Específico La Casita del Niño Jesús
- Clínica Dental La Casa de la Sonrisa
- Centro de Formación Rabboni Jesus
- Gabinete Psicológico

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en los centros incluidos en el ámbito funcional del mismo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros incluidos en el ámbito funcional del Convenio, y consecuentemente, mantengan una relación de arrendamiento de servicios con aquellos.



- Personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley 6/1996 del Voluntariado.

El presente Convenio obliga a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra, como ley entre partes, prevaleciendo frente a cualquier otra norma o posible derecho, que no sea derecho necesario absoluto.

El presente Convenio no será de aplicación a los centros en los que colabora la Asociación de Obras Cristianas de Gibraleón fuera del ámbito geográfico de España.

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia, revisión y prórroga.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín oficial de la administración competente y su duración será hasta el 31 de Enero de 2024. Se pacta por las partes que las actualizaciones salariales que, en su caso, procedan por la aplicación del nuevo Convenio, se realizarán a partir del 01 de febrero de 2020.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio antes de los tres meses inmediatamente anteriores a su vencimiento, comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante. De no denunciarse, se prorrogará automáticamente una anualidad en los términos existentes en el año anterior a su vencimiento hasta su sustitución por el nuevo Convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso.

Corresponderá a los representantes de la Asociación de Obras Cristianas de Gibraleón el derecho de solicitar la revisión del Convenio antes de que expire, si el coste total del personal y seguros sociales resultara incrementado en un 5 por 100 como consecuencia de mejoras implantadas con carácter obligatorio, por modificación de los conciertos con la administración, las cuotas o las bases de la seguridad social, mutualismo, desempleo, formación profesional, etc.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible y anula, deroga y sustituye convenios que fueran suscritos con anterioridad o se aplican en la actualidad. Las condiciones recogidas en el mismo, estimadas en conjunto, regulan en su totalidad a las que regían anteriormente.

Artículo 4. Normativa referencial.

En el presente Convenio se estará a la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores y la Legislación Laboral vigente, muy expresamente en relación a lo estipulado en el Real Decreto Ley 7/2011 de 10 de Junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva y el Real Decreto Ley 03/2012 de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, leyes de servicios sociales y reglamentos que las desarrollen, además de cualquier otra legislación en materia de servicios de atención a personas con diversidad funcional, personas mayores y menores que se promulguen, y las dictadas en el ámbito de las comunidades autónomas.

Artículo 5. Órganos de vigilancia. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del Convenio que entenderá de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta por dos representantes legales de los trabajadores con representación en vigor, y dos representantes de la asociación, nombrados por ésta. Sus reuniones se celebrarán en las instalaciones centrales de la asociación, sito en Plaza de Santiago, nº 4, CP 21500, Gibraleón, (Huelva).

La Comisión se reunirá con carácter ordinario anualmente y con carácter extraordinario cuando las circunstancias así lo hagan preciso, considerando dichas circunstancias ambas partes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, y sus dictámenes y acuerdos se adosarán al mismo como anexo. Se declara expresamente la nulidad de aquellos acuerdos que la Comisión Paritaria adopte excediéndose del ámbito de su propia competencia.



Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo.

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

- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

Artículo 6. Organización, racionalización y participación.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Presidencia de la Asociación de Obras Cristianas de Gibrleón. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

La organización del trabajo tiene por objeto, alcanzar en los centros el adecuado nivel de servicios, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros de atención y asistencia a personas con diversidad funcional, personas dependientes y menores en desamparo.

El trabajo prestado por la Asociación de Obras Cristianas de Gibrleón, tiene como objeto contribuir a la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción, e integración laboral, de personas con diversidad funcional física, psíquica o sensorial, la atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal y la atención, formación y educación de menores en situación de desamparo con el fin de garantizar el bienestar físico y psicosocial y ayudar a la promoción humana y al desarrollo integral de todos los usuarios de sus centros. Paralelamente, amplía sus servicios a los colectivos más desfavorecidos socialmente.

Dadas las características definitorias de la Asociación de Obras Cristianas de Gibrleón, el criterio inspirador de este Convenio es el cumplimiento de la responsabilidad de cada parte basado en un clima de buena fe, mutuo respeto, comprensión, colaboración y participación entre todos los miembros del personal, así como entre éstos y los órganos directivos. Ante las situaciones de discrepancia será el diálogo, en primera instancia, el principal instrumento para superarlas.

Sin merma de la facultad que corresponde a la Presidencia para organizar el trabajo del personal, éste podrá delegar las atribuciones y seguimiento sobre el gerente, quien a su vez podrá cursar a través de los directores y técnicos de cuantas propuestas encaminadas a la mejora de la organización y racionalización de dicho trabajo, le sugiera la práctica. Dichas propuestas serán aportadas por los órganos pertinentes, y la Presidencia adoptará la resolución que estime conveniente en relación a cada una de ellas.

Artículo 7. Calidad

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con diversidad funcional, mayores dependientes o menores desamparados, prestada por los centros incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, por lo que consideran éste como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los centros esté orientada a lograr el bienestar, la promoción, la atención y la mejora de la calidad de vida de estas personas.



CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. Jornada laboral

La Asociación de Obras Cristianas de Gibraleón, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario para cada centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

- a) la distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este Convenio Colectivo.
- b) el horario de trabajo.
- c) las vacaciones.
- d) la distribución de los días laborables, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles de la plantilla de trabajadores.

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la asociación la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso de servicios y respetando en todo caso los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

El calendario laboral se realizará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo de los días inhábiles a efectos laborales, 9 festivos nacionales y los establecidos por cada Comunidad Autónoma (1 festivo autonómico y 2 festivos nacionales de libre elección) y Ayuntamientos correspondientes (2 festivos locales), siendo catorce días la totalidad de éstos. No obstante, cuando por necesidades de la actividad que desarrollen los centros deban estar en funcionamiento, a los trabajadores que se les encomiende trabajar en dichas fechas se les abonará el complemento retributivo de festividad que les corresponda.

Respetando lo pactado en materia de jornada, ésta será para los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 de 1.820 horas, a razón de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual a jornada completa y proporcionalmente a ésta para quienes desempeñen su actividad en jornada parcial.

Respecto a la distribución de la jornada, los turnos y horarios se establecerán por la Presidencia quien podrá delegar las atribuciones y seguimiento sobre la gerencia, quien a su vez podrá delegar en los directores de los centros, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales.

El exceso de tiempo trabajado, será compensado en tiempo libre en la misma proporción al tiempo excedido.

De conformidad con el artículo 34.3 párrafo 2º del ET, en función de las necesidades de la organización del trabajo se podrá realizar:

- a) Una jornada de hasta 12 horas diarias, asegurando la alternancia de la plantilla del centro.
- b) Acumular las horas en determinados periodos del año, tanto para el personal a tiempo completo como parcial.
- c) Respetar siempre los descansos legalmente establecidos. Con independencia de lo establecido, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la asociación y la representación del personal.
- d) En cómputo anual no se superará la jornada máxima establecida.

Por causas organizativas, podrán producirse cambios en la distribución de la jornada, respetando siempre los límites establecidos legalmente. Las horas que deban realizarse para sustituir las ausencias imprevistas del personal no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la dirección al momento de conocerse la causa que las origina.



La compensación de las horas trabajadas que excedan del cómputo anual, se efectuará con tiempo de descanso equivalente, concretándolo de mutuo acuerdo con la dirección del centro, quien decidirá en función de las necesidades y posibilidades de la asociación.

La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual, de forma que no existan desfases de horas para compensar ni devolver, acumuladas por más de 6 meses, realizándose preferentemente en jornadas completas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma, de duración no inferior a quince minutos. Este no computará como tiempo de trabajo.

Reducción de jornada por motivos familiares:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con diversidad funcional física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario a la duración de la reducción.

Tendrá el mismo derecho a la reducción 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 pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida

Si el trabajador o trabajadora solicita la reducción de su jornada semanal y la asociación, motivadamente no pudiera ofrecer la reducción solicitada, ofrecerá la disminución horaria dentro de los criterios y la variedad de horarios existentes en la asociación y definidos en sus horarios, con los límites máximos de concurrencia, establecidos de conformidad con las necesidades de los servicios ofrecidos en las franjas horarias.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37.1 del E.T., y en base a lo previsto en el artículo 6 del R.D. 1561/1995, el descanso semanal podrá acumularse en períodos de hasta dos semanas, y el medio día de descanso en períodos de hasta cuatro semanas, disfrutándose preferentemente de un día una semana y dos a la siguiente, pudiendo en todo caso, disfrutarse el medio día, separado del día completo, en cualquier día de la semana.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal disfrutará de un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 30 días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional.

El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, disfrutándose 15 días en el periodo comprendido del 1 de Junio al 30 de Septiembre a propuesta del trabajador. El resto de días sobrantes se disfrutarán de manera continuada fuera de este periodo cuya planificación corresponderá a la asociación. De mutuo acuerdo y por necesidades organizativas la dirección del centro podrá acordar con el trabajador otra distribución del periodo de vacaciones.

El inicio de las vacaciones se computará desde el primer día de trabajo efectivo que no se trabaje, hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter del mismo.

La Presidencia de la asociación podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos periodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo de que se trate.

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad.

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



Las personas que inicien un proceso de incapacidad temporal coincidente antes de las vacaciones pactadas y se prolongue durante todo o parte del periodo previsto para éstas, podrán pactar una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones afectados.

Por necesidades de la asociación, de forma general no se permite la posibilidad de unir el permiso paternal y maternal al periodo de vacaciones salvo que por cuestiones de organización la asociación así lo considere.

Artículo 10. Traslados y desplazamientos.

La dirección de la asociación podrá acordar el traslado del personal de un centro a otro, respetando la exigencia de que no implique cambio de residencia por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En materia de cambios de lugar de la prestación del trabajo con cambio de residencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del E.T. Excepcionalmente, la asociación 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.

Se dará preferencia en la movilidad geográfica por motivos de cuidados de menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad, dependientes. La solicitud del trabajador estará sujeta a las posibilidades de funcionamiento y organización de la asociación.

Artículo 11. Licencias retribuidas y no retribuidas.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días consecutivos por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días siempre y cuando el desplazamiento a realizar sea superior a 250 km. El inicio de la licencia comenzará en cualquier momento durante el periodo de hospitalización.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes relacionados con formación reglada o la obtención del permiso de conducir para turismos.
- h) El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, el personal dispondrá con carácter recuperable del tiempo imprescindible para acompañar a un hijo/a menor de edad que precise asistencia médica de cualquier tipo si no pudiera ser acompañado por el cónyuge.
- i) En el caso de lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. El periodo de ausencia podrá realizarse diariamente o mediante acumulación de horas, siendo consensuado el periodo de ausencia con las necesidades de la asociación.

La dirección del centro siempre y cuando no afecte a la organización diaria, facilitará la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo ante necesidades personales inexcusables.

Todo el personal podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supeditando su concesión a las necesidades de la asociación.



Queda expresamente prohibida durante el permiso la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la asociación, para otra empresa, organismo, entidad o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso y solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la asociación, quien podrá denegarlos por razones organizativas y productivas.

Artículo 12. Maternidad y Paternidad

Se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más en caso de diversidad funcional del hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el supuesto de pérdida no deseada del feto con un periodo de gestación superior a 180 días, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

En los supuestos de paternidad, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el tiempo determinado por la legislación vigente, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados.

CAPÍTULO III

Formación, PRL Y Calidad

Artículo 13. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

La Asociación de Obras Cristianas de Gibraltón garantiza al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y la obligatoriedad de éstos. El servicio de vigilancia de la salud contratado ofrecerá en base al artículo 22 de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, un programa de exámenes de salud iniciales y periódicos conforme a protocolos específicos y según la voluntariedad/obligatoriedad de su realización atendiendo al puesto.

Evaluación de riesgos laborales. La asociación dispondrá en todos sus centros de trabajo de la evaluación inicial de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Se actualizará la evaluación inicial mediante evaluaciones de riesgos periódicas y planificadas y/o por inspecciones técnicas tras accidente laboral y cambios en el proceso de trabajo.

Las evaluaciones de riesgo contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Se designarán los delegados de prevención con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal.



Artículo 14. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, 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 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 o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La asociación deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la asociación, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 15. Planes de autoprotección.

Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de Autoprotección actualizado que incluya el Plan de Evacuación, de acuerdo con el R.D. 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Este Plan de Autoprotección será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales, será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

Artículo 16. Formación profesional.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la asociación, podrá participar en los cursos, jornadas informativas y acciones formativas organizadas, para la mejora y consolidación de su formación profesional.

La formación impartida se utilizará, entre otras acciones para mejorar la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción, e integración laboral de personas con diversidad funcional, personas dependientes así como la atención, formación y educación de menores.

Se podrán incluir otras acciones dirigidas a otros profesionales en las áreas de calidad, habilidades en el puesto, mantenimiento de instalaciones, etc.

Además de todos estos módulos, estará incluido dentro del plan de formación cualquier otro curso inherente a la actividad de la asociación y que sea considerada como mejora de conocimientos y empleabilidad del trabajador.

El personal de nueva incorporación, recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el período para el que va a ser contratado y la dificultad profesional del puesto que va a realizar. Esta formación, además, estará orientada a una mejora de la profesionalidad y del empleo del trabajador.

El personal tendrá la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. Al personal que necesite de una formación específica inherente al puesto de trabajo se le facilitará los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral para que puedan formarse. En el supuesto de que la persona no aplicara con aprovechamiento debido la formación



recibida, la asociación podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará como falta de asistencia al trabajo.

Artículo 17. Calidad y Medio Ambiente

La Asociación de Obras Cristianas de Gibraleón se encuentra certificada en las normas ISO 9001 y 14001 sobre sistemas de gestión de la calidad y medio ambiente. Con la implantación de estas normas, la asociación especifica la manera en que su organización opera los estándares de calidad y respecto hacia el medio ambiente y niveles de servicio de sus distintos centros.

Es responsabilidad de la Presidencia quien podrá delegar las atribuciones y seguimiento en la gerencia así como de los directores en aquellas tareas encomendadas, definir la política de la asociación, garantizar que están definidas las responsabilidades y autoridades, desarrollar los procedimientos y aprobar los objetivos a alcanzar anualmente.

Los trabajadores están obligados a cumplir con los estándares de actuación establecidos, contribuyendo con ello al logro de los fines previstos.

Artículo 18. Prendas de trabajo.

El personal debe ir uniformado según la cultura de la asociación, La renovación de los uniformes por parte de la asociación u otras prendas de trabajo, se realizará con la periodicidad suficiente en función de la exigible buena presencia e imagen que el personal debe mantener.

Será obligación del personal portar durante toda la jornada laboral el uniforme de la asociación, cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias. Opcionalmente y previa autorización de la dirección del centro, el trabajador podrá hacer uso de otra vestimenta para la realización de actividades fuera del centro.

Independientemente de la ropa de trabajo, se les entregará los equipos de protección individual (EPIS) necesarios para cada puesto de trabajo, en el momento de su incorporación y serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas, debiendo firmar el registro de entrega de cada equipo de protección individual, siendo informado en ese momento de los riesgos que le protege, caducidad y medidas que debe adoptar para su cuidado y mantenimiento; estando igualmente a su disposición el folleto informativo del mismo.

El equipo de protección individual (EPI) es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador y la trabajadora para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo de uso definido de antemano, estas se entregarán renovables en el momento que estén deterioradas y fuera de uso. La utilización de las prendas de trabajo será obligatoria para los trabajadores en los centros de trabajo durante la jornada laboral.

CAPÍTULO IV

Régimen de funcionamiento.

Artículo 19. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la Presidencia previo informe de los directores de centro de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

A. Faltas leves.

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. Hasta dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función del trabajador/a graves perjuicios para el trabajo que la asociación le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará grave.



3. No cursar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. Descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la asociación los cambios de domicilio y datos de contacto (teléfono)

B. Faltas graves.

1. Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
2. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la asociación por ausencia de recursos para el servicio a los usuarios, se considerarán muy graves.
3. Dedicarse a distracciones durante la jornada laboral. Explícitamente el uso del teléfono móvil sin fines laborales.
4. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. Descuido o error importante en la conservación del material
6. La falta de aseo y limpieza (ropa sucia, mal peinado, sin afeitarse o arreglar la barba, manos y uñas sucias, uñas largas, etc.), así como cualquier comportamiento que pueda afectar a la imagen de la asociación, tal y como se recoge en el Plan de Acogida. La reincidencia de estas faltas se considerará como falta muy grave.
7. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as, personas ajenas a la asociación o usuarios, será considerada como falta muy grave.
8. El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la asociación, siempre que estuviese debidamente formado/a. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave.
9. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis meses desde la primera.
10. La actuación con personas con diversidad funcional, personas mayores o menores que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

C. Faltas muy graves.

1. Fraude en los datos personales, académicos y profesionales aportados a la asociación, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo o cualquier otra persona al servicio de la asociación en relación de trabajo con ésta.
2. La competencia desleal, así como hacer negociaciones por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la asociación. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la asociación, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias sin autorización.

Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la asociación y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la asociación, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la asociación a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.



La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet quedan circunscritas al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines. Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo hardware o software sobre los medios informáticos provistos por la asociación.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la asociación como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de los centros de trabajo, sea cual fuere el importe.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la asociación.
6. Revelar a terceros ajenos a la asociación datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto a los compañeros/as y usuarios, así como el menoscabo de la imagen de la asociación a través de cualquier medio.
8. La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.
10. No atender a usuarios, familiares y personas ajenas a la asociación con la corrección y diligencias debidas, o faltando notoriamente al respeto o consideración.
11. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la asociación.
12. Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
13. Faltar dos o más días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
14. Llevar una mala gestión del puesto de trabajo de forma que baje el índice de atención y servicio.
15. Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.
17. Acudir al puesto de trabajo bajo la influencia de sustancias estupefacientes y/o alcohólicas.

Artículo 20. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Presidencia de la asociación la facultad de imponer las sanciones, quien delegará en el gerente su ejecución y comunicación al trabajador. La imposición de sanciones requerirá previo informe de los directores.

Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada. Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales

Las sanciones aplicables a cada uno de los tipos de faltas laborales cometidos por los trabajadores/as deben interpretarse en el siguiente sentido:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito si son reiteradas.

Por faltas graves:

- Las previstas para las faltas leves.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.



Por faltas muy graves:

- Las previstas para las faltas leves o graves.
- Suspensión de empleo y sueldo de 15 días hasta 60 días.
- Despido.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 30 días y las muy graves a los 90 días, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO V

Representación sindical y resolución de conflictos.

Artículo 21. Derechos sindicales.

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la asociación.

En lo que respecta a los derechos y funciones de los/as delegados/as de personal, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 22. Representación de los trabajadores y trabajadoras.

El Comité de Empresa y los delegados de los trabajadores son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores en la asociación para la defensa de sus intereses.

Artículo 23. Derechos de información y consulta y competencias.

El Comité de Empresa y los delegados de personal tendrán derecho a ser informados y consultados por la asociación sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la asociación y la evolución del empleo en la misma.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, la asociación, delegados de personal y el Comité de Empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la asociación como los de los trabajadores.

Los órganos de representación de los trabajadores tendrán derecho a ser informado sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la asociación, la situación económica de la asociación y la evolución reciente y probable de sus actividades, las previsiones de la asociación de celebración de nuevos contratos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la asociación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la asociación.

La asociación no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la asociación o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Las competencias de los representantes de los trabajadores serán;

- 1) Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la asociación, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley y de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.



- 2) Participar, como se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la asociación en beneficio de los trabajadores o de sus familiares, colaborar con la dirección de la asociación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de los servicios, colaborar con la dirección en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación e informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 24. Garantías de los representantes de los trabajadores

Los representantes de los trabajadores gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Igualdad de oportunidades

Artículo 25. Igualdad de tratos y oportunidades

I. Declaración de intenciones:

Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no admitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, diversidad funcional, edad, raza, convicciones políticas, afiliación sindical o de cualquier tipo.

La dirección junto con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, se compromete por tanto a promover unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos de la compañía.

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres:

Se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la asociación la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Parte del compromiso de la dirección por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad, en línea con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH).

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La representación de la asociación junto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, han negociado y ha realizado voluntariamente un Plan de Igualdad, desde el marco legal, pero también desde el compromiso; así pues la implicación conjunta, servirá para que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo para promover un buen clima laboral y mejorar la calidad de vida de toda su plantilla, hombres y mujeres.

El Plan de Igualdad está integrado en los valores y en la cultura de la asociación que y está considerado como un principio fundamental en la gestión de los recursos humanos.

La asociación asume promover el Plan de Igualdad en base a los siguientes principios de actuación:

- Garantizar un entorno laboral de calidad, llevando a cabo acciones encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades de toda la plantilla, en todas las áreas: acceso a la asociación, contratación, promoción, formación, retribución, salud laboral, comunicación y sensibilización.



- Implementar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral del conjunto de la plantilla.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Prevenir y eliminar cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.

El Plan de Igualdad está enmarcado bajo las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo en base al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, lo que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo, promoción de la igualdad en la negociación colectiva, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, igualdad de remuneración por trabajos de igual valor, discriminación por embarazo o maternidad, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 26. Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de la Asociación de Obras Cristianas de Gibraleón y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, hombres y mujeres.

Igualmente, es de aplicación a todos sus trabajadores que realicen su actividad en centros donde colabora la Asociación de Obras Cristianas de Gibraleón.

Vigencia:

El presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas tendentes a conseguir los objetivos que se mencionan en el mismo, mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se hayan corregido las situaciones que se pretenden mejorar; en cualquier caso, su renovación debe estar unida a la de este Convenio Colectivo. Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido de éste.

Objetivos generales:

1. Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
2. Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Comisión de seguimiento y evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan, partirá de la Comisión, compuesta por representantes de la asociación y representantes de los delegados de personal, su objetivo principal es detectar aquellas situaciones y proponer medidas correctoras o de mejora, así como interpretar el contenido del Plan de Igualdad, evaluar el grado de cumplimiento y velar por la consecución de los objetivos marcados.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta, por la parte empresarial, por dos representantes de la asociación y por la parte representativa de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Clasificación profesional

Artículo 27. Ordenación funcional.

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades de los centros por puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y calidad.



De conformidad con este principio de ordenación el conjunto de puestos de trabajo de los centros podrán ser distribuidos por la asociación en alguno de los grupos siguientes:

- Puestos de actividad normal: Son los puestos relacionados con los cometidos y funciones habituales que por su propia naturaleza identifican la actividad de los centros.
- Puestos de dirección y de mando intermedio: Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional, una relación de confianza con la asociación para las personas que los desempeñan. Supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la Presidencia de la asociación.

Las cantidades que en concepto de complemento de puestos de mando y especial responsabilidad pueda percibir quien sea designado para ello, dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable.

Artículo 28. Puestos de actividad normal.

Será facultad de la Presidencia de la asociación determinar los puestos que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad productiva y el designar a las personas que deban ocuparlos, según las normas de este Convenio, de acuerdo con sus aptitudes, grupo profesional, cualificación de referencia, competencias profesionales y con las tareas asignadas al puesto.

Se entiende por aptitud profesional la capacidad y / o adecuación del trabajador/a para desempeñar un puesto de trabajo, así como el hecho de evidenciar un nivel de competencias profesionales adecuado para desempeñarlo con éxito.

Artículo 29. Caracterización del nuevo sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional, pretende alcanzar una estructura profesional que directamente corresponda con las necesidades de nuestros sectores, facilitando una mejor y más amplia interpretación del desarrollo de sus tareas por parte de todas las personas trabajadoras, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución.

El sistema de clasificación profesional pretende una mayor flexibilidad organizativa, posibilitando recomponer los procesos de trabajo y redistribuir las actividades según las necesidades cambiantes de la actividad; disponer de profesionales con conocimientos, cualidades y aptitudes que les permitan desempeñar su trabajo con igual resultado en distintas situaciones; una mayor motivación, suscitando una continua capacidad para incrementar el interés y el compromiso de las personas trabajadoras con su cometido profesional.

Las competencias de los profesionales, entendidas como conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes y conductas laborales que posee una persona y que le permiten la realización exitosa de una actividad, conformarán los ejes básicos a los efectos de organización de la actividad de los centros y servicios, para la definición de los procesos y políticas de recursos humanos, y para la implantación de sistemas de desarrollo profesional (ingreso, formación, promoción y ascensos, fundamentalmente).

Artículo 30. Sistema de clasificación profesional.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo establecen un sistema de clasificación profesional que pretende desarrollar una estructura que se corresponda con las necesidades de la asociación, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con diversidad funcional, personas mayores y menores.

Cada grupo profesional incluye diferentes puestos de trabajo (en convenios anteriores denominados "categorías").



Artículo 31. Clasificación profesional.

El artículo 22 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, señala que mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

Se entiende por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La definición de los grupos profesionales en este Convenio Colectivo se establece según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Por acuerdo entre el trabajador y la Asociación Obras Cristianas de Gibraltor, se asigna a cada trabajador un grupo profesional y se establece como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerda la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realiza en virtud de las funciones que se desempeña durante mayor tiempo.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la asociación.

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasifica, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

Grupo Profesional I. Personal directivo

Funciones: Organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento de cada centro y/o asociación. Son cargos de máxima confianza designados por el Presidente, quien tendrá la competencia para su nombramiento y cese de funciones.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes a la asociación. Se incluye dentro de este grupo la dirección de cada uno de los centros de trabajo o áreas de trabajo.

Grupo Profesional II. Personal titulado

Funciones: Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas, servicios o administración que exijan titulación específica de grado universitario, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluyen dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Personal titulado de grado superior o postgrado
2. Psicólogo/a
3. Pedagogo/a
4. Psicopedagogo/a
5. Médico/a
6. Personal titulado de grado medio o grado
7. Logopeda



8. Fisioterapeuta
9. Trabajador/a social
10. Educador/a social
11. Diplomado/a Universitario/a de Enfermería
12. Terapeuta ocupacional
13. Jefe/a de administración

Grupo Profesional III. Personal de mando intermedio

Funciones: Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada. Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de las competencias transversales comunes a la asociación.

Se incluyen dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Jefe de mantenimiento
Administra al equipo de mantenimiento de los centros (oficiales y personal no cualificado), planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.
2. Jefe/a de cocina
Administra unidades de producción culinaria, gestiona sus procesos prestando asistencia técnica y operativa y determina ofertas gastronómicas, optimizando los recursos materiales y humanos.
3. Supervisor/a
Supervisar la prestación de servicios realizados por el personal de atención directa optimizando los recursos humanos de que se disponen.

Grupo Profesional IV. Personal de atención directa

Funciones: Ejecuta de forma autónoma funciones de atención directa a usuarios que exijan iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando (bajo supervisión) la responsabilidad de las mismas, pudiendo desarrollar tareas de supervisión y coordinación de otras personas trabajadores del mismo o inferior grupo. Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas, orientación al servicio y al usuario, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Educador/a
Organiza, desarrolla y evalúa intervenciones de promoción e intervención socio-laboral dirigidos a personas con diversidad funcional o menores, en colaboración con el equipo interdisciplinar, utilizando o generando, en su caso, los recursos para alcanzar el mayor grado de autonomía personal e inclusión a través de acciones de acompañamiento, entrenamiento en estrategias cognitivas y en el uso de las nuevas tecnologías y la intervención en y con sus familias.
2. Monitor/a
Desarrolla intervenciones de promoción e intervención socio-laboral dirigidos a personas con diversidad funcional o menores en colaboración con el equipo interdisciplinar, utilizando los recursos para alcanzar el mayor grado de autonomía personal e inclusión a través de acciones de acompañamiento, entrenamiento en estrategias cognitivas y en el uso de las nuevas tecnologías y la intervención en y con sus familias.
3. Técnico/a de gestión administrativa
Realiza las operaciones técnicas de gestión administrativa contable, auditoria, financiera, comercial, fiscal y de recursos humanos de la empresa, de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas, la legislación vigente y las disposiciones oficiales.



4. Técnico actividades socio culturales

Programa, organiza, desarrolla y evalúa proyectos y actividades de entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que tengan por objetivo la integración social, valorando la información obtenida sobre cada caso y aplicando las estrategias y técnicas más adecuadas.

5. Cuidador/a

Atiende a personas dependientes en el ámbito socio-sanitario en la institución donde se desarrolle su actuación, aplicando las estrategias diseñadas por el equipo interdisciplinar competente y los procedimientos para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

6. Auxiliar de enfermería o clínica

Proporciona cuidados auxiliares al usuario y actúa sobre las condiciones socio sanitarias de su entorno como miembro de un equipo interdisciplinar en los centros de atención especializada, con la supervisión de la persona superior responsable.

7. Gerocultor/a

Tiene como función principal la de asistir y cuidar a las personas usuarias en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismas y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención socio sanitaria.

8. Técnico de atención socio-sanitaria

Proporciona cuidados auxiliares al usuario y actúa sobre las condiciones socio sanitarias de su entorno como miembro de un equipo interdisciplinar en los centros de atención especializada, con la supervisión de la persona superior responsable.

9. Higienista dental

En el campo de promoción de la salud y la educación sanitaria bucodental, realizará la recogida de datos, la realización de exámenes de salud, el consejo de medidas higiénicas y preventivas, individuales y colectivas, y la colaboración en estudios epidemiológicos.

Los/las higienistas dentales podrán, asimismo, y como ayudantes y colaboradores de los facultativos médicos y odontólogos, realizar las funciones técnico asistenciales que se determinen.

Grupo Profesional V. Personal de administración y servicios generales

Funciones: Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Realiza tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, pudiendo implicar la utilización de elementos técnicos, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistematizada.

Se le exige evidenciar un adecuado nivel de competencias en materia de flexibilidad, orientación al servicio trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Auxiliar de gestión administrativa

Realiza las operaciones de la gestión administrativa de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, en condiciones de seguridad, respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad definidos por la organización.

2. Gobernante/a

Gestiona las actividades propias que se realizan en los alojamientos de las personas con diversidad funcional, personas mayores y menores, optimizando los recursos materiales y humanos de que se dispone



3. Oficial de oficios

Realiza la construcción, ensamblado, montaje y modificación de las instalaciones, controlando su funcionamiento. Realiza el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

4. Jardinero

Se dedica al desfonde, cavado y escarda a máquina. Preparación de tierras y abonos. Arranque, embalaje y transporte de plantas. Plantación de cualquier especie de elemento vegetal. Recorte y limpieza de ramas y frutos. Poda, aclarado y recorte de arbustos. Preparación de insecticidas y su empleo. Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, etc. Utiliza y conduce tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

5. Cocinero/a

Desarrolla los procesos de pre-elaboración, preparación, presentación y conservación de los alimentos, definiendo líneas gastronómicas, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.

6. Ayudante de cocina

Se encarga de pre-elaborar alimentos, presentar elaboraciones culinarias sencillas y asistir en la preparación de elaboraciones más complejas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.

7. Conductor/a

Realiza el transporte de mercancías y/o de personas en vehículos de manera segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones recibidas y programas de servicio, aplicando la reglamentación y normativa vigente en materia de transporte de viajeros, salud, seguridad vial y medioambiental.

8. Auxiliar de servicios generales

Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

9. Personal no cualificado

Se limita a seguir las instrucciones específicas que reciben, sin autonomía de criterio para orientar la propia actuación. Realiza trámites elementales de verificación a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

10. Personal de servicios domésticos

Realiza las tareas de limpieza de superficies y mobiliario del centro, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higienización del centro y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos.

Artículo 32. Promoción profesional.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la promoción profesional. La promoción profesional estará basada en la mejora de las competencias profesionales a través de la formación continua y del contraste de su experiencia, a fin de posibilitarle el ejercer una función de su mismo o superior nivel de complejidad.

Los ascensos de grupo profesional se harán de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador en el centro.



Artículo 33. Movilidad funcional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional, la asociación podrá asignar al personal perteneciente a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior o superior al que se pertenezca, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional. Serán posibles si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de realizar tareas correspondientes a un grupo inferior, se respetarán las condiciones laborales del grupo al que pertenece.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizase de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a seis meses en un año, de manera constante y no esporádica, podrá solicitar el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo.

CAPÍTULO VIII**Sistema de ingresos****Artículo 34. Normativa sobre empleo.**

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la asociación a la utilización de los diversos modos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 35. Período de prueba.

Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de 6 meses, cualquiera que sea el grupo profesional en el que ingrese la persona contratada.

Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de un tercio de su duración.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

Durante el periodo de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Artículo 36. Modalidades de contratación.

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación aportada por el trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida para el puesto de trabajo, la duración del contrato y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata.

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación se estará a lo establecido por la legislación vigente y en lo regulado en este convenio colectivo.

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

1. Contrato indefinido

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.



Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo los acogidos al programa de fomento del empleo y otros en relación con los que se estipule la obligación de forma escrita (artículo 8 E.T.). En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios en caso de falta de observancia de la forma escrita cuando sea exigible.

2. Contrato por obra o servicio determinado.

En desarrollo de lo dispuesto en el Artículo 15.1.a) del E.T. se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades normales de la asociación y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Además de las tareas generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las actividades siguientes:

- Actividades específicas y las remodelaciones o cambios de implantación sin periodicidad fija
- Obras y servicios, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la asociación determinada e identificada así por la misma.

En ningún caso el tiempo de contratación empleado bajo la modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias de los servicios.

3. Contrato eventual.

En desarrollo de lo dispuesto en el Artículo 15.1.b) del E.T., la asociación podrá acogerse a esta modalidad de contratación. La duración máxima del contrato será de doce meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses en los términos y condiciones prevenidos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso constituirá causa de eventualidad la suplencia de:

- Personal destinado temporalmente a la formación propia o de empleados de nueva incorporación.
- Personal destinado temporalmente de refuerzo en otro centro de trabajo.

En los supuestos de suplencia, la jornada ordinaria podrá limitarse únicamente a los días de mayor actividad de la semana.

4. Contrato de Interinidad.

Para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4.º, 45, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como para cubrir vacantes hasta su cobertura definitiva. El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo el trabajador o trabajadora sustituido/a, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador/ha sustituido/a o el de otro/a trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

5. Contrato en prácticas o para la formación.

Las contrataciones llevadas a efecto en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las remuneraciones y duración establecida en este artículo.

- Contrato en prácticas: La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. La retribución en el primer año será el 85% del salario convenio correspondiente al puesto de trabajo para el que se ha contratado y del 95% en el segundo año.
- Contrato para la formación y el aprendizaje: Podrá celebrarse con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25. Excepcionalmente podrá utilizarse esta modalidad



contractual con trabajadores de entre 25 y 30 años, de acuerdo a la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Si el contrato se concierta con personas con diversidad funcional, no es de aplicación el límite máximo de edad.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos. Cuando se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar la prórroga del mismo, sin que la duración total pueda exceder la duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución en el primer año será el 75% y segundo año del 85% de la cuantía que figura en las tablas salariales correspondiente al puesto de trabajo para el que haya sido y en función del tiempo efectivamente trabajado. En todo caso, el salario no podrá ser inferior a la parte proporcional del salario mínimo interprofesional para la jornada realizada.

El tiempo dedicado a actividades formativas será durante el primer año de contrato al menos del 25 % de la jornada máxima prevista en el convenio para su puesto de trabajo, y de al menos el 15% el segundo año. El tiempo dedicado a la formación se concentrará en un solo día de la semana, salvo excepciones debidamente justificadas y documentadas, establecerse por acuerdo entre la asociación y la representación legal de los trabajadores en la empresa. Solo en el supuesto de no alcanzarse acuerdo prevalecerá la propuesta empresarial. Se asignará un tutor/a a cada trabajador o trabajadora contratado con diversidad funcional y relación laboral de carácter especial, y ningún tutor/a podrá tener asignados más de tres trabajadores con diversidad funcional atendiendo a la consideración que la figura del tutor-a resulta de gran importancia en el ciclo formativo de la persona con diversidad funcional.

Antes de la finalización del contrato en prácticas o para la formación en el centro especial de empleo el equipo de apoyo del mismo elaborará un informe que evalúe la idoneidad del trabajador en cuestión para el puesto de trabajo que ha desempeñado, a fin de que el empresario pueda valorar su posible transformación en indefinido.

Los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad no podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos. Tampoco podrán realizar horas extraordinarias, salvo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias

El número máximo de contratos de formación en cada empresa no podrá exceder del fijado en la siguiente tabla y la dirección emitirá informe escrito del número y condiciones de los contratos de formación y en prácticas. Se remitirá copia del citado informe al comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical. El personal con diversidad funcional que ostente relación laboral de carácter especial no computará a los efectos previstos en la limitación del número de contratos para la formación prevista en este artículo.

Hasta 10 trabajadores/as: 1 contratado.

Hasta 50 trabajadores/as: 4 contratados.

Hasta 250 trabajadores/as: 6 contratados.

Más de 250 trabajadores/as: 3% de la plantilla.

Artículo 37. Trabajo a tiempo parcial.

Las retribuciones y demás condiciones previstas en el presente Convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente al personal a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

Artículo 38. Excedencia voluntaria

El personal podrá solicitar excedencias conforme regula la legislación vigente y el Plan de Igualdad.

1. Para las excedencias de cuidado de hijos/as, se podrá ampliar, el tiempo máximo de duración, hasta que el menor cumpla 8 años. Durante el primer año, se reservará el mismo puesto de trabajo. Se computará la antigüedad del trabajador durante este periodo.



2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o diversidad funcional no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia en el caso de cuidado de hijos será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud a la asociación con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que quiera comenzar a tomar efecto. Una vez finalizado el periodo de excedencia se deberá de solicitar con un mes de antelación como mínimo.

Respecto al puesto desocupado, no existe reserva de puesto de trabajo sino tan solo una preferencia a la reincorporación en puesto vacante idéntico o similar en el plazo necesario para que exista esa demanda. Durante este periodo la relación contractual continuará suspendida.

Durante el disfrute de la excedencia no se acumulará la antigüedad, de forma que el trabajador permanecerá con la antigüedad anterior a la solicitud de la excedencia salvo en el caso de cuidado de hijos o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 39. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en el caso de designación o elección de un cargo público.

Artículo 40. Reservas de plazas para personas con diversidad funcional

Se reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio el 2% de puestos de trabajo a personas con diversidad funcional.

Artículo 41. Extinción de contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. Preaviso del trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la asociación voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar, con la indicada antelación, dará derecho a la asociación a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino.

Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

CAPÍTULO IX

Estructura Retributiva

Artículo 43. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán divididas entre el salario base y los complementos del mismo. Corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes



artículos y anexos del Convenio. El pago de las retribuciones se realizará entre los días 1 y 10 del siguiente mes al trabajado. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los anexos de este Convenio. Los conceptos retributivos se han pactado atendiendo a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la asociación.

Artículo 44. Salario base.

Se entiende por salario base las percepciones económicas que deba percibir el personal afectado por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los grupos profesionales descritos en el mismo con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes se especifican para cada grupo profesional en tabla anexa.

Artículo 45. Garantía “ad personam”

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera un salario base superior, en cómputo anual, al determinado en las tablas del presente convenio para su puesto, se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento, se restará a su actual salario base la retribución acordada en el presente convenio y la cantidad resultante será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades y las dos pagas extraordinarias.

Artículo 46. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del personal. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- a) Personales: en la medida en que derivan de las condiciones personales de cada persona. Tendrá este carácter la cantidad que se venía percibiendo como complemento al salario base, donde está incluida la antigüedad consolidada con anterioridad a este Convenio. Se incluye el complemento personal no absorbible reconocido hasta la entrada en vigor de este Convenio.
- b) De puesto de trabajo: integrado por las cantidades que perciba la persona por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su actividad y en función del tramo que se encuentre de política retributiva. Este complemento es de índole funcional, por lo que no tendrá carácter consolidable. Se incluye dentro de este apartado el complemento salarial Turnos y Específico. No percibirán el complemento específico aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo poseyeran un complemento (turnos, incentivo, complemento personal) exceptuando la antigüedad, recogidos dentro del complemento personal no absorbible, cuya cuantía sea superior a la asignada para este complemento. El complemento específico será aplicable exclusivamente a los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de diversidad funcional y personas mayores. No se aplica al puesto de dirección quien tiene un complemento específico propio.
- c) Complemento de dirección: Las personas trabajadoras a quienes la empresa les encomiende funciones de dirección dentro del centro percibirán el complemento de dirección en la cantidad de 140 euros en centros con más de 20 usuarios y 100 euros en el resto de centros, en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año. El complemento por función de dirección no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado cese por cualquier causa y no la realice. Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del Convenio vinieran ejerciendo funciones de dirección y percibiesen el plus de responsabilidad, éste será absorbido dentro del complemento de dirección. El complemento de dirección se devengará a partir del día en que el trabajador comience a ejercer esta función de dirección.



- d) Plus de nocturnidad: consistente en las cantidades que perciba la persona debido a la realización del trabajo en horario nocturno, salvo que en el contrato se contemple la prestación del trabajo en estas condiciones de una manera específica, y ello haya sido considerado a la hora de fijar la retribución pactada. El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá un plus de nocturnidad por cada hora efectivamente trabajada según tabla anexa en este Convenio.
- e) Plus festivo: Las jornadas realizadas en alguno de los catorce festivos anuales salvo para aquel personal contratado específicamente para festivos, tendrán una retribución según anexo a este Convenio. Las noches del 24 y 31 de Diciembre se considerarán festivos especiales.

Artículo 47. Incremento retribuciones

Las retribuciones que percibirán las personas trabajadoras durante la vigencia del convenio serán las reflejadas en la respectiva tabla salarial del anexo del presente Convenio. Se acuerda a los dos años de la firma del convenio realizar una revisión salarial en base a la evolución económica de la entidad.

Artículo 48. Pagas extraordinarias.

Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y dos pagas extraordinarias, que se distribuirán antes de la finalización de los meses de Junio y Diciembre. Las gratificaciones se abonarán a razón de salario base y complemento personal en su caso. De mutuo acuerdo, asociación y trabajador/a, podrán establecer el pago prorrateado en las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año.

Artículo 49. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria de trabajo respecto del régimen regular de jornada establecida en este Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de atención a los servicios encomendados. La compensación por descanso se realizará a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la asociación graves perjuicios o impida la continuidad de la atención de los servicios, y los demás supuestos de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros en los centros u otros análogos cuya no realización origine evidentes y graves perjuicios a la propia asociación o a terceros.

CAPÍTULO X

Mejoras sociales

Artículo 50. Incapacidad temporal.

La prestación económica por incapacidad temporal (IT), (LGSS art 129), se calcula aplicando a la base reguladora un determinado porcentaje.

La cuantía de la prestación económica por IT varía en función de su duración y de la causa que la origine.

En la cuantía de la prestación económica por IT se percibe incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, al haber sido tenidas en cuenta para el cálculo de la base reguladora, ya que en la base de cotización se incluye su prorrateo.

La Asociación puede descontar de las pagas extraordinarias cuando llegue el momento de su abono la parte proporcional correspondiente a los periodos de baja.

En el caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, se abonará el 100% de su retribución mensual ordinaria desde el primer día de IT hasta el alta médica.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:



En la primera baja del trabajador en el año natural, éste percibirá desde el primer al tercer día de incapacidad temporal un 50% de la retribución mensual ordinaria, cuya cuantía será aportada por la Asociación. Desde el cuarto día al veinte inclusive el trabajador percibirá un 75% de la retribución mensual ordinaria. Desde el día veintiuno hasta la finalización de la incapacidad temporal o hasta la finalización de la obligación de cotizar por el trabajador en caso de enfermedad de larga duración, la Asociación abonará la diferencia entre la cantidad que perciba según la normativa laboral aplicable y el 100% de su retribución mensual ordinaria.

En la segunda baja por incapacidad temporal en el mismo año natural se complementarán las cantidades recogidas en la legislación vigente a la razón de; desde el primer al tercer día de incapacidad temporal un 25% de la retribución mensual ordinaria, cuya cuantía será aportada por la Asociación. Desde el cuarto día al veinte inclusive la asociación abonará desde el porcentaje recogido por la legislación vigente hasta el 75% de la retribución mensual ordinaria. Desde el día veintiuno hasta la finalización de la incapacidad temporal o hasta la finalización de la obligación de cotizar por el trabajador en caso de enfermedad de larga duración, el trabajador percibirá lo recogido por la normativa vigente de aplicación.

Desde la tercera baja laboral inclusive dentro del mismo año natural, se aplicará la legislación común de la LGSS en cuestiones de incapacidad laboral.

En caso de ausencia justificada al trabajo por prescripción médica que recomiende reposo sin causar baja médica, se abonará en la primera ausencia en el año natural el 100% de la retribución mensual ordinaria. Para el resto de ausencias justificadas por prescripción médica sin causar baja médica en el año natural, se estará a lo dispuesto en la legislación común de la LGSS.

Si la ausencia se produjera durante tiempo de trabajo efectivo, se abonará el 100% de la retribución mensual ordinaria.

Artículo 51. Pólizas de responsabilidad civil.

En el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se deberán tener suscrito con una póliza de responsabilidad civil con suma asegurada no inferior a 150.000 € por siniestro que garantice la responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes realizadas por todo el personal afectado por este Convenio Colectivo, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente. El seguro ha de cubrir la responsabilidad civil profesional sanitaria por acciones u omisiones negligentes o culposas cometidas en el ejercicio de la profesión de cada trabajador.

Artículo 52. Anticipo para víctimas de violencia de género.

Las víctimas de violencia de género, así declaradas por sentencia judicial, podrán acceder a un anticipo de tres mensualidades sobre su nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación.

Artículo 53. Ayudas por nacimiento o adopción.

El nacimiento o adopción de hijo otorgará el derecho al trabajador/a a percibir una ayuda de 100 euros que ascenderá a 200 euros en caso de nacimiento o adopción de hijo con discapacidad. En caso de que ambos progenitores presten sus servicios para la asociación, tan sólo será beneficiario uno de ellos.

Artículo 54. Seguro de salud

Todo trabajador de la asociación tendrá derecho a una bonificación en el importe del seguro de salud, asumiendo la entidad un 25% del coste.

Artículo 55. Servicio de comedor

Todo trabajador de la asociación tendrá derecho a una bonificación en el importe del servicio de comedor, asumiendo la entidad un 50% del coste.

Artículo 56. Ayudas para libros y material escolar

Todo trabajador de la asociación tendrá derecho a una ayuda para la adquisición de material escolar a través de la Fundación Padre Diego Suárez Mora. En caso de que ambos progenitores presten sus servicios para la asociación, tan sólo será beneficiario uno de ellos. La ayuda se presta independientemente de los hijos escolarizados. La cuantía se determinará según la renta per cápita en el Plan Social de la entidad.



Artículo 57. Ayudas para hijos menores de tres años

Se concederá ayuda anual para cuidado de hijos/as menores de tres años al 1 de octubre de cada año. En caso de que ambos progenitores presten sus servicios para la asociación, tan sólo será beneficiario uno de ellos. La cuantía se determinará según la renta per cápita en el Plan Social de la entidad.

Artículo 58. Ayudas para tratamientos odontológicos

Todo trabajador de la asociación tendrá derecho a la utilización de la clínica dental de la asociación, incluidos los familiares hasta primer nivel de consanguinidad.

Artículo 59. Ayudas para hijos con diversidad funcional

Esta ayuda anual está destinada a sufragar los gastos extraordinarios que originan la atención y el cuidado de personas con diversidad funcional a cargo del empleado/a (sólo para hijos). En caso de que ambos progenitores presten sus servicios para la asociación, tan sólo será beneficiario uno de ellos. La cuantía se determinará según la renta per cápita en el Plan Social de la entidad.

Artículo 60. Préstamos reintegrables

Podrá solicitar estos préstamos, en el marco de las disponibilidades presupuestarias de la partida aplicada a tal fin, todo el personal fijo. Serán reintegrados en el número de plazos comprendidos entre la fecha de concesión y las siguientes mensualidades:

- 1.000 € reintegrables en 12 mensualidades. (83,33 €/mes)
- 3.000 € reintegrables en 24 mensualidades. (125 €/mes)

CAPÍTULO XI

Desarrollo de la carrera profesional

Artículo 61. Desarrollo profesional

La mejora en la cualificación profesional a través del desarrollo de las competencias profesionales será un objetivo prioritario para la asociación, a fin de asegurar la respuesta adecuada que en cada momento requiere el permanente compromiso de calidad en la atención a nuestros usuarios.

La puesta en marcha de un sistema de mejora y desarrollo de competencias permitirá reconocer las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral, elevar el nivel general de cualificación del conjunto de profesionales mediante una formación convenientemente orientada, y hacer reconocibles y visibles las competencias de los profesionales.

Al objeto de afianzar el conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) que permiten dar respuesta a las necesidades se deriva la aplicación de este proceso, lo cual conlleva la definición objetiva de un nivel de cualificación de partida, así como el establecimiento de un plan de mejora individual, posibilitado mediante la definición de un conjunto de acciones formativas y de desarrollo profesional específico que permitan acceder a superiores niveles de cualificación profesional.

Para ello, se realizará en el desarrollo normativo con posterioridad a este convenio una primera definición individual de competencias a los efectos de determinar el grado de desarrollo competencial inicial para cada trabajador y puesto.

La mejora en el desarrollo profesional, o la consecución del grado de desarrollo competencial previsto como adecuado, conllevará el ascenso en los sucesivos niveles dentro del puesto a través de los tramos correspondientes.

El reconocimiento de los niveles de desarrollo profesional alcanzados será realizado de acuerdo con los parámetros y metodología establecidos en el documento específico que establecerá la Presidencia y surtirá efectos en todos los centros objeto de este Convenio.

La Comisión Paritaria estudiará el procedimiento y alcance para que este reconocimiento surta efectos en todos los centros antes citados.



Artículo 62. Complemento de desarrollo profesional.

Las partes firmantes entienden que el desarrollo profesional de las personas trabajadoras debe compensar y potenciar su adscripción a este sector de actividad, así como la cualificación profesional adquirida por la mejora en el desempeño de sus competencias profesionales y por la experiencia contrastada durante el tiempo de servicios prestados en este sector de actividad.

La asociación convocará procesos de evaluación de competencias con una periodicidad de tres años.

Los trabajadores podrán solicitar someterse a la evaluación de la mejora en sus competencias. Esta evaluación tendrá en cuenta los siguientes parámetros:

- las evidencias constatadas por la persona trabajadora en su desempeño profesional, previo informe de la dirección.
- la mejora de las competencias de la persona trabajadora a través de una prueba escrita específica por puestos de trabajo.
- la formación recibida a lo largo del periodo evaluado de tres años.
- Absentismo laboral.

Esta evaluación no podrá ser solicitada por aquel trabajador que haya participado en un proceso de evaluación dentro del año anterior, o que no lleve más de un año como personal contratado en la asociación

Los cuestionarios de evaluación que se articulen para ello formularán preguntas para constatar los conocimientos, habilidades, conductas laborales y los resultados del trabajo realizado evidenciados durante el periodo evaluado por las personas trabajadoras.

Dichos cuestionarios se elaborarán en base a lo previsto en las siguientes fuentes:

- Las realizaciones profesionales y los criterios de realización establecidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP).
- Las áreas de apoyo que deben dominar los profesionales para posibilitar la mejora en la calidad de vida y la planificación de su actividad profesional centrada en la persona con diversidad funcional.
- Los planes, programas y registros establecidos desde la Administración para la acreditación de los centros y servicios.
- Los criterios deontológicos de conducta profesional establecidos por las correspondientes asociaciones de usuarios, familiares, y colegios profesionales.
- Los planes, programas y objetivos organizativos, de producción y de calidad implementados en la asociación.

El resultado de la evaluación se dará a conocer al trabajador en un plazo máximo de tres meses desde la fecha de la convocatoria y se reflejará en un informe detallado que será entregado al trabajador. Este informe será objeto de contraste individualizado entre el trabajador y los representantes de la asociación.

Si la evaluación es positiva (si ha mejorado en sus competencias o si ha alcanzado el grado de desarrollo competencial previsto como adecuado) se asignará al trabajador/a el Complemento de Desarrollo Profesional, (en adelante CDP), correspondiente al siguiente tramo. La aprobación del Complemento de Desarrollo Profesional de cada trabajador será competencia única del Presidente

La cuantía de dicho complemento se establece en el 2.7 % del salario base anual de cada trabajador. Si el proceso de evaluación se redujera a periodos inferiores de dos años, el porcentaje a asignar será del 1,5 %.



Una vez superadas tres evaluaciones positivas, la persona trabajadora evaluada pasa al siguiente nivel de desarrollo y consolida el mismo.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo se mantendrá el escenario de valoraciones que la persona evaluada viniese realizando.

Si la evaluación de la mejora en las competencias no es positiva, la persona trabajadora seguirá en el mismo tramo, manteniendo el mismo Complemento de Desarrollo Profesional que viniera percibiendo, si lo tuviera.

Si el trabajador no está de acuerdo con el resultado de la evaluación, podrá poner esta circunstancia en conocimiento de la representación legal de los trabajadores en la asociación que analizará la situación con la dirección. Si no hay acuerdo en ese análisis, podrá acordar remitir a las partes a un arbitraje obligatorio que será realizado por los órganos de solución extrajudicial de conflictos laborales de la provincia de Huelva.

Si, transcurrido más de tres años desde la anterior evaluación, la asociación no ha convocado el proceso de evaluación de competencias, los trabajadores, a través de sus representantes si los hubiere, o en su defecto directamente, podrán denunciar esta circunstancia a la autoridad competente.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2020-2024 (Expresada en euros)

GRUPO PROFESIONAL I	Salario base	CDP	Plus nocturnidad	Festivos	Complemento dirección	Festivo especial
Director/a	1.674,14	45,20	2,12	25,00	140€ > 20 usuarios 100€ < 20 usuarios	60,00

GRUPO PROFESIONAL II	Salario base	CDP	Complemento específico	Plus nocturnidad	Festivos	Festivo especial
Jefe/a de administración	1.481,40	39,99	51,84	1,86	25,00	60,00
Personal Titulado Superior	1.393,43	37,62	48,77	2,01	25,00	60,00
Personal titulado medio	1.233,56	33,30	43,17	2,01	25,00	60,00

GRUPO PROFESIONAL III	Salario base	CDP	Complemento específico	Plus nocturnidad	Festivos	Festivo especial
Jefe/a de Mantenimiento	1.004,00	27,10	35,14	1,60	25,00	60,00
Jefe/a de Cocina	1.004,00	27,10	35,14	1,60	25,00	60,00
Supervisor	1.004,00	27,10	35,14	1,60	25,00	60,00

GRUPO PROFESIONAL IV	Salario base	CDP	Complemento específico	Plus nocturnidad	Festivos	Festivo especial
Técnico gestión administra.	1.350,4	36,45	47,26	1,56	25,00	60,00
Educador/a	1.190,1	32,13	41,65	1,56	25,00	60,00
Monitor/a	1.144,6	30,90	40,06	1,56	25,00	60,00
Técnico actividades socio-cult.	1.144,6	30,90	40,06	1,56	25,00	60,00
Cuidador/a/ Gerocultor/a Auxiliar de enfermería, Técnico atención socio-sanitaria	930,00	25,11	32,55	1,56	25,00	60,00
Higienista dental	930,00	25,11	32,55	1,56	25,00	60,00



GRUPO PROFESIONAL V	Salario base	CDP	Complemento específico	Plus nocturnidad	Festivos	Festivo especial
Auxiliar gestión administrativa	910,00	24,57	31,85	1,41	25,00	60,00
Gobernanta/e	910,00	24,57	31,85	1,41	25,00	60,00
Oficial de oficios	900,00	24,30	31,50	1,41	25,00	60,00
Jardinero/a	900,00	24,30	31,50	1,41	25,00	60,00
Cocinero/a	900,00	24,30	31,50	1,41	25,00	60,00
Ayudante de cocina	820,00	22,14	28,70	1,41	25,00	60,00
Conductor/a	900,00	24,30	31,50	1,41	25,00	60,00
Auxiliar servicios generales	900,00	24,30	31,50	1,41	25,00	60,00
Personal no cualificado	800,00	21,60	28,00	1,41	25,00	60,00
Personal servicio doméstico	830,00	22,41	29,05	1,41	25,00	60,00
Auxiliar informático	889,00	24,00	31,11	1,70	25,00	60,00

**JUZGADOS DE LO SOCIAL
HUELVA
NÚMERO DOS
EDICTO
CÉDULA DE CITACIÓN**

En virtud de providencia dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr/Sra. INMACULADA LIÑÁN ROJO, Magistrado del JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 2 DE HUELVA, en los autos número 952/2017 seguidos a instancias de PEDRO VALERO BENJUMEA contra MUTUA FREMAP, EXCMO. AYUNTAMIENTO DE HINOJOS, INSS-TGSS, VITA ALJARAFE y MUTUA INTERCOMARCAL sobre Seguridad Social en materia prestacional, se ha acordado citar a VITA ALJARAFE como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día CINCO de MAYO-2020 a las ONCE y VEINTE horas, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en C/ VÁZQUEZ LÓPEZ Nº 19 C.P. 21071 debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legal mente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a VITA ALJARAFE para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva y Sevilla, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En HUELVA, a dos de marzo de dos mil veinte.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

EDICTO

D/Dª SONIA MÁRQUEZ PEÑA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 2 DE HUELVA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 720/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. EVA MARÍA PORTILLO RODRÍGUEZ contra EDUCACIÓN OCIO Y BIENESTAR SLU, IRENE DOS INOCENTES DOMINGUES, ACTIVIDADES INFANTILES SOCIOEDUCATIVAS SLL, ANDALUZA DE EDUCACIÓN Y OCIO S.L y FOGASA sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado SENTENCIA de fecha 26/02/2020 del tenor literal siguiente:

