

CLÁUSULAS

1. *Contratación.*

EL EMPLEADOR contrata AL CORREDOR profesional como empleado, que acepta, en calidad de ciclista de la modalidad de ciclismo en ruta.

La participación del corredor en otras modalidades o especialidades será convenida entre las partes caso a caso.

2. *Duración.*

El presente contrato tendrá una duración determinada de, temporadas, iniciando su vigencia el día de, y finalizando el día de

Antes del 31 de octubre anterior al vencimiento del contrato, y en el caso de que no se haya aún procedido a su renovación, cada una de las partes deberá informar por escrito a la otra sobre su intención en cuanto a la eventual renovación del contrato. Una copia de dicho escrito será igualmente remitida a la Asociación de Ciclistas Profesionales (ACP).

3. *Remuneraciones.*

EL CORREDOR tiene derecho a un salario bruto anual de euros.

La referida cantidad se distribuirá en los siguientes conceptos:

Sueldo anual bruto	euros brutos
Ficha o prima de contratación	euros brutos
Derechos de Imagen	euros brutos
Otros conceptos	euros brutos

4. *Pago de las remuneraciones*

1. EL EMPLEADOR abonará las cantidades citadas en el punto 3, salvo pacto en contrario, en mensualidades vencidas de igual importe, a más tardar, en los tres primeros días laborables del mes siguiente al del devengo.

2. Las remuneraciones serán abonadas en metálico, en euros, por transferencia bancaria a la cuenta corriente designada por el CORREDOR o, en su defecto, por cualquier medio admitido en derecho que permita la comprobación fehaciente del pago.

3. Siempre que no exista una causa justificada, y en defecto de pago voluntario de las remuneraciones por el EMPLEADOR, sin que sea necesaria su reclamación expresa por el CORREDOR, este tendrá derecho a los incrementos e intereses siguientes:

- Retrasos en el pago entre 1 día y cinco meses en el pago: incremento del 10 % de la suma adeudada.
- A partir del comienzo del sexto mes de retraso, un interés del 2% mensual sobre la suma adeudada más los intereses devengados.

En los casos siguientes, los incrementos citados en el punto anterior no serán de aplicación, y los intereses de recargo se reducirán al 10 % de la suma adeudada:

- Si en los tres meses siguientes al retraso en el pago de las remuneraciones, el CORREDOR no ha reclamado la deuda ante la instancia competente, o no ha solicitado la ejecución de la garantía bancaria depositada por el EMPLEADOR ante la Unión Ciclista Internacional.
- Si la instancia competente, o en su defecto, el Consejo de Ciclismo Profesional, resuelve que el impago obedece a razones justificadas.

4. *Primas y Premios.*

El CORREDOR tendrá derecho a las siguientes Primas:

- Ninguna
 1)
 2)
 3)

(tachar lo que proceda).

5. *Obligaciones diversas.*

El empleador informará a la Unión Ciclista Internacional de cualquier otro contrato en el que se contemplen prestaciones que el ciclista deba realizar en beneficio del empleador.

En a de de

El Corredor
(Firma)

El Empleador
(Sello y firma)

10058

RESOLUCIÓN de 11 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo de la Fundación Internacional O'Belén.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Fundación Internacional O'Belén (Código de Convenio n.º 9016062), que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 2005 de una parte por los designados por el Patronato de la Fundación en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de mayo de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN INTERNACIONAL O' BELEN

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

La Fundación es una entidad benéfica de carácter asistencial en el ámbito del menor y su familia, y cuyo ideario está basado en la asistencia y educación del menor las veinticuatro horas del día, apoyándole hasta alcanzar su emancipación y su integración social.

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

ESTRUCTURA DEL CONVENIO

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación, vigencia, vinculación

Artículo 1. *Legitimación de las partes.*

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

Ha sido suscrito por una parte, por las personas designadas por el Patronato de la Fundación, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa de Guadalajara y Delegados de Personal de los distintos Centros de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales entre la Fundación Internacional O' Belén y su personal.

Sus condiciones económicas y de empleo serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena en los Centros de Trabajo o Programas de la Fundación Internacional O' Belén.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio aquellas relaciones laborales de carácter especial que señala el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y el voluntariado social, entendiéndose por éste, el definido por la Ley de Voluntariado.

El personal Docente y Funcionarios de las Administraciones Públicas que realicen actividades en los Centros de la Fundación.

Este Convenio de Empresa tendrá su ámbito de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, sin perjuicio de que sus efectos económicos lo sean desde el día 1 de enero de 2005 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006.

En todo caso este Convenio Colectivo empresarial seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro Convenio de aplicación para todas las Empresas, Asociaciones y Fundaciones de carácter asistencial.

Artículo 4. Prorroga y denuncia.

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no se promueve denuncia por cualquiera de las partes al efecto antes de los tres últimos meses del período de vigencia o de cualquiera de sus prorrogas.

La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, especificando las materias concretas objeto de futura negociación.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensan o absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, sin perjuicio de lo señalado en la disposición final segunda.

Artículo 7. Derecho supletorio.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de carácter general del Estado o Comunidades Autónomas.

Específicamente serán de aplicación las Leyes o Reglamentos por los que se regulen los Centros relacionados con los menores, jóvenes o sus familias.

CAPÍTULO SEGUNDO

Comisión Paritaria

Artículo 8. Comisión Paritaria, funcionamiento y participación del personal.

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

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

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

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

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

Sus resoluciones serán vinculantes.

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

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

TÍTULO II

Organización del trabajo

CAPÍTULO PRIMERO

Organización del trabajo

Artículo 9. Definición general.

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

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

Serán criterios inspiradores:

La adecuación de las plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación de servicio para el cumplimiento de los fines de la Fundación.

La racionalización y mejora de los procesos educativos.

La profesionalización y promoción del personal.

La formación permanente.

La normativa en el ámbito del menor, los jóvenes y sus familias.

La institucionalización de la mejora continua.

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

TÍTULO III

Movilidad geográfica y funcional

CAPÍTULO PRIMERO

Movilidad geográfica

Artículo 10. Movilidad geográfica.

Los trabajadores serán contratados para realizar sus funciones en un Centro o Programa determinado.

Excepcionalmente, la Fundación podrá proceder al traslado o desplazamiento temporal de los trabajadores a centros o programas que exijan cambios de residencia cuando concurren razones técnicas, económicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

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

La movilidad funcional y geográfica, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales, previa comunicación al trabajador y a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 11. Aceptación o no traslado del trabajador.

La decisión de traslado deberá ser comunicada por la Dirección de Recursos Humanos al trabajador, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar por el traslado y percibir una compensación de gastos de dietas y kilometraje a que se refiere el artículo 67 del presente convenio.

Impugnar la decisión de traslado ante la jurisdicción competente.

Extinción laboral de su contrato, con percepción de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 12. Reserva de puesto de trabajo.

Los desplazamientos temporales conllevarán la reserva de puesto en el Centro o Programa de origen.

Se consideran desplazamientos temporales aquella movilidad geográfica no superior a tres meses y cuyo límite de temporalidad es de doce meses en un período de tres años. El desplazamiento conlleva un cambio de lugar de residencia del trabajador y no hace necesario el cambio de domicilio habitual.

CAPÍTULO SEGUNDO

Movilidad funcionalArtículo 13. *Movilidad funcional.*

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

CAPÍTULO TERCERO

Internet y nuevas tecnologíasArtículo 14. *Internet y correo electrónico.*

La utilización de la informática, Internet, correo electrónico y cualquier otro medio de nuevas tecnologías, estará regulado por dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la Fundación de control del uso adecuado de las herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores para realizar su actividad y, por otro lado, el derecho a la intimidad de los trabajadores.

Los trabajadores podrán utilizar estos medios, con libertad, pero solo para el desempeño de su puesto de trabajo.

Siempre que un trabajador precise realizar un uso de estos medios que exceda de lo habitual, necesitará autorización escrita de su responsable directo.

La Fundación realizará comprobaciones selectivas y auditorías de los ordenadores de los trabajadores en presencia del propio trabajador.

TÍTULO III

Estructura y clasificación profesional

CAPÍTULO PRIMERO

EstructuraArtículo 15. *Principios generales sobre la Estructura.*

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

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

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

Aptitud profesional, formación, conocimiento y experiencia requerida para el eficaz desempeño del puesto de trabajo.

Iniciativa, autonomía, responsabilidad o impacto en los resultados organizacionales.

Mando y gestión de recursos y nivel de complejidad de su puesto de trabajo.

Artículo 16. *Grupos profesionales y áreas funcionales.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Las áreas funcionales podrán ser docente-sanitaria o de atención directa a los menores; administrativa o de gestión; y de actividades auxiliares y servicios.

Grupo I. Directores/ as, Subdirectores/ as de Centros Terapéuticos o de Protección, Coordinadores/ as de Proyecto o Programas.

Grupo II. Personal titulado. A) Titulados superiores. B) Titulados de grado medio o Diplomados. C) Personal técnico titulado.

Grupo III. Personal administrativo y de gestión.

Grupo IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.

Las categorías profesionales recogidas en el presente Convenio tienen carácter descriptivo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas, ni en sentido contrario suponen la imposibilidad de proveer nuevas categorías profesionales previo acuerdo de la Comisión Paritaria. Los

criterios de definición se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores de uno u otro sexo.

CAPÍTULO SEGUNDO

Descripción de las categorías profesionalesArtículo 17. *Director/a. Subdirector/a de Centro y Coordinador.*

El Director es el responsable directo del mantenimiento y desarrollo armónico de las normas de convivencia dentro del Centro.

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

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

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

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

Por el grado de gestión presupuestaria; dirección de sus recursos humanos asignados y especificidad clínico educativa y social del recurso; se distingue entre Directores de Centros Terapéuticos y Directores de Centros.

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

Tendrá entre sus funciones el programar, supervisar, dinamizar y apoyar la ejecución del proyecto correspondiente bajo las directrices del Director de Red o Departamento. Administra los recursos asignados en el Presupuesto. Facilita a los menores y jóvenes los recursos normalizados, realizando un seguimiento de los mismos. Coordinará y mantendrá contactos con las Administraciones Públicas dentro de su Proyecto o Programa.

El Subdirector asume estas funciones por delegación del Director, sustituyéndole en ausencia o vacaciones.

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

Como en el caso de los Directores, se distingue entre Subdirectores de Centros Terapéuticos y Subdirectores de Centros.

Artículo 18. *Personal titulado superior.*

Titulado /a Superior. Con carácter general, son las personas contratadas que en función de su título oficial de grado superior, hayan sido expresamente contratados para el ejercicio de su profesión y prestan sus servicios profesionales de modo regular y preferente, durante la jornada laboral; desempeñando las funciones propias de su titulación y especialidad, con el máximo grado de responsabilidad y competencia.

Colaborará en la elaboración, seguimiento y evaluación de Proyectos, y, coordinará la intervención de otros técnicos externos, si los hubiera, dentro de su área profesional.

El área docente-técnico sanitaria estará constituida por aquellos profesionales que mantienen una relación inmediata y diaria con los menores y jóvenes, siendo responsables directos de su atención, educación y cuidado.

Psiquiatra. Forma parte del equipo técnico o educativo en cada Centro o Programa. Coordina el área clínica; diagnostica el tratamiento o intervención clínica de menores y jóvenes y forma al equipo educativo en el área de su especialidad. Coordina con otras especialidades médicas y elabora informes derivados de su actividad profesional.

Psicólogo/a. Forma parte del equipo técnico y educativo. Planifica, desarrolla y evalúa los planes de intervención de cada menor. Interviene terapéuticamente con las familias. Apoya, asesora y orienta al equipo educativo sobre aspectos clínicos de los menores. Elabora informes derivados de su actividad profesional.

Propone derivaciones a otros profesionales externos para tratamiento psicológico si es necesario.

Artículo 19. *Personal diplomado.*

Diplomado/a. Pertenecen a esta categoría los trabajadores que además del título correspondiente han sido contratados expresamente para el ejercicio de su profesión o especialidad. Con carácter general es el profesional que ejerce las funciones propias de su titulación y especialidad, asesorando, orientando y desarrollando actividades directas con menores y jóvenes. Coordinará la intervención de otros técnicos externos, si los hubiera, dentro de su área profesional.

El área docente-técnico sanitaria estará constituida por aquellos profesionales que mantienen una relación inmediata y cotidiana con los menores y jóvenes, siendo responsables directos de su atención, educación y cuidado.

Educador/a. Es la persona que, con titulación de Educador Social o Superior, tiene como responsabilidad fundamental el seguimiento directo, inmediato y continuado de los menores y jóvenes en el proceso de integración social, brindándoles los cuidados y atención que requieran en función de su edad.

Diseña, planifica, evalúa y ejerce en colaboración con el equipo clínico, diseñando, programando e impartiendo los talleres/aulas.

Efectúa traslados y acompañamiento de los menores y jóvenes. Vela por la salud física y psíquica de los menores o jóvenes a su cargo e informa sobre las incidencias de su turno y participa activamente en las reuniones de equipo. Hace el seguimiento del menor del que es tutor.

Coordinador/a de turno. Coordina y supervisa la labor de los educadores dentro de los turnos, asignando tareas al resto del personal, en cuanto a las comidas, descanso, aseo, ocio, necesidades educativas. Informa a la Dirección sobre los incidentes del turno. Elabora los informes y hace el seguimiento del menor del que es tutor.

Trabajador Social. Es la persona que con la titulación adecuada se encarga de las relaciones con el medio social y familiar del menor, valorando dicha situación. Realiza, entre otras, funciones de: Fomento de medidas de inserción orientadas a normalizar las condiciones de vida de los menores.

Coordina con los familiares, equipo técnico y profesionales de intervención la atención a los menores y todas aquellas funciones propias de su especialidad.

Realiza informes valorativos de la evolución del menor y su familia; diagnóstico, tratamiento y seguimiento del caso.

Valora las demandas de acogimiento de menores, realiza la formación del acogimiento familiar, y hace un seguimiento de las intervenciones de los menores y las familias acogedoras.

Artículo 20. *Personal técnico.*

Técnico de acogimiento familiar. Con la titulación de diplomado o superior es el responsable de hacer los informes o valoraciones de las familias solicitantes de acogimiento familiar, de su formación y del seguimiento y apoyo de los menores. Estará coordinado con los Técnicos de las distintas Administraciones, así como con los responsables de recursos sociales.

Técnico de mediación familiar. Igualmente con la titulación adecuada, tiene como misión principal desarrollar un contexto de intervención neutral, educativa y confidencial entre los menores infractores y sus víctimas, con el objeto de restituir o compensar los daños sufridos por la víctima con motivo de la infracción causada por dichos menores.

Técnico de inserción sociolaboral. Con la titulación de diplomado o superior, realiza funciones de evaluación, diagnóstico y orientación de los menores o jóvenes, ayudándoles a obtener y utilizar estrategias que le permitan conseguir y mantener un puesto de trabajo acorde a sus cualidades personales y capacidad profesional.

Interviene en el diseño de itinerarios individualizados de inserción, actuando como apoyo a la inserción sociolaboral de los jóvenes, estableciendo canales de coordinación entre recursos y mediando ante las Administraciones Públicas y las empresas.

Realiza el seguimiento y apoyo, a través de la orientación, formación y responsabilidad de los jóvenes, potenciando su independencia y autonomía personal.

Artículo 21. *Personal administrativo y de gestión.*

Jefe administrativo. Es la persona que siguiendo las directrices del responsable del área a la que pertenece, ejerce funciones informáticas, administrativas, contables y de gestión que exigen iniciativa y responsabilidad.

Oficial administrativo/a. Es el personal que a las órdenes de su inmediato superior, posee conocimientos prácticos de su función; ejerce funciones informáticas, administrativas o de gestión y realiza trabajos que requieren iniciativa. Admite y clasifica cuantos documentos se sean encomendados, con la atención telefónica y personal que sea precisa.

Auxiliar administrativo/a. Es quien presta sus servicios en tareas administrativas y bajo la directa supervisión de su inmediato superior, realiza

funciones administrativas, informáticas, de archivo, telefónica y de atención personal.

Artículo 22. *Personal de servicios y actividades auxiliares.*

Personal de servicios:

Recepcionista. Es la persona encargada, bajo la dirección de su inmediato superior, de realizar las labores de atención de la centralita, realizando labores de recepción y envío de documentos, cartas, paquetes, mercancías y recepción de visitas.

Educador/a auxiliar. Es el responsable de ejecutar el Proyecto Educativo individual de los menores o jóvenes en coordinación y colaboración con el resto del equipo educativo y clínico. Ejerce labores de observación registrando las incidencias del turno a través de los distintos canales establecidos. Atiende y proporciona al igual que el resto de personal del centro o programa, los cuidados básicos y velará por la integridad física y psíquica de los menores y jóvenes. Acompaña a los menores en sus traslados o salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo libre en general.

Monitor sociolaboral. Con los conocimientos profesionales adecuados de un oficio o especialidad realiza funciones tanto teóricas, como prácticas, con capacidad suficiente para resolver los problemas que se le planteen. Desarrolla, programa y evalúa las actividades de empleo protegido con los jóvenes en las obras o actividades encaminadas a la adquisición de un oficio o especialidad que puedan desarrollar con capacidad y habilidad.

Se encarga del mantenimiento y funcionamiento de materiales, herramientas e infraestructuras a su cargo y se responsabiliza de los jóvenes asignados o de las obras a realizar.

Colabora con el Técnico de inserción en la adquisición de hábitos sociolaborales en los jóvenes a su cargo.

Monitor de formador sociolaboral. Con los conocimientos profesionales adecuados es el encargado de impartir los conocimientos teóricos y prácticos sobre un oficio o especialidad.

Desarrolla, programa y evalúa las actividades formativas con los jóvenes en los diferentes proyectos de inserción sociolaboral, encaminadas a adquirir una capacidad y habilidad en un oficio o especialidad. Coordina con el resto de los profesionales las actividades completando las funciones de éstos.

Auxiliar de Monitor. Bajo la supervisión del Monitor sociolaboral y con dominio de un oficio o especialidad realiza labores auxiliares con los jóvenes en las diferentes obras o sectores de producción que se le asignen. Se responsabiliza del mantenimiento en buen estado de los materiales y herramientas y colabora en la adquisición de hábitos sociolaborales en los jóvenes a su cargo.

Personal de actividades auxiliares.

Mantenedor. El que teniendo suficiente cualificación profesional se dedica al mantenimiento, reparación y conservación integral de los vehículos y similares, encomendándole su conducción y el cuidado de su normal funcionamiento y limpieza. Recepciona las mercancías, su almacenamiento y distribución para los distintos Centros.

Cocinero/a. Es el encargado de preparar los menús equilibrados que proporcionen una adecuada alimentación a los menores y jóvenes. Será necesario obtener el carné de manipulador de alimentos.

Auxiliar de Servicios. Es la persona encargada realizar de forma simultánea las labores de limpieza, cocina y servicios. Velará por la normativa de manipulación y conservación de alimentos. Será necesario obtener el carné de manipulador de alimentos.

Empleado de Limpieza. Son las personas que atienden la función de limpieza de las dependencias o edificios que se le encomienden.

Pinche de cocina y limpieza. Es quien, a las órdenes Cocinero o Auxiliar de servicios ayuda a desarrollar su cometido, simultaneando sus funciones con el servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y atención de comedor, así como el apoyo doméstico.

TÍTULO IV

Contratación

CAPÍTULO PRIMERO

Contratación del personal

Artículo 23. *Contratación en general.*

Para el ingreso del personal en la Fundación, sin perjuicio de exigir en todos los casos los requisitos y condiciones solicitadas en la convocato-

ria, se acreditará la titulación adecuada para la vacante que se pretenda cubrir, formalizándose el contrato de trabajo siempre por escrito y en triplicado, con entrega de un ejemplar a cada una de las partes, otro para la Oficina de Empleo u Organismo competente y una copia básica del contrato para el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En cuanto a las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas y finalización de contratos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO SEGUNDO

Modalidades de contratación

Artículo 24. *Modalidades de contratación.*

El personal podrá ser contratado en cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, en los casos y supuestos que se recojan legalmente y entre ellas las siguientes:

a) Contrato indefinido. El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en los apartados siguientes. El personal admitido en la Fundación sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, tendrá la consideración de fijo, una vez transcurrido el período de prueba.

b) Contrato temporal. Será el personal contratado para realizar trabajos esporádicos y ocasionales con duración limitada, que se especificará en su contrato de trabajo, y por razones transitorias y circunstanciales. Podrán ser contratos de obra o servicio, de circunstancias de la producción, de interinidad o sustitución y se celebrarán estos contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

Cuando el objeto sea la realización de un programa, obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la Fundación y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Cuando las circunstancias del sector de atención a la familia, infancia y juventud o acumulación de tareas, así lo exigieran, se podrá utilizar este tipo de contratación, acogiéndose a los requisitos de la legislación vigente.

Cuando se trate de sustituir a personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del trabajador sustituido y la causa. En este caso cesará cuando se incorpore al trabajo el trabajador sustituido.

c) Contrato a tiempo parcial. Cuando el tiempo esté limitado a determinadas horas al día, semana o mes y sean inferiores a la jornada pactada en este Convenio.

Artículo 25. *Contratación temporal.*

Los contratos temporales no podrán sobrepasar el 33% del personal contratado por la Fundación. Para que la Dirección de Recursos Humanos pueda adecuar su organización al porcentaje señalado en el párrafo anterior, esta limitación no entrará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2006.

Artículo 26. *Conversión en contrato indefinido.*

Todo el personal pasará automáticamente a fijo de plantilla, si transcurrido el plazo determinado en el contrato de trabajo, continúa desarrollando su actividad laboral y no se ha formalizado nuevo contrato.

En todo caso la Fundación podrá formalizar contratos de fomento de la contratación indefinida, de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral.

Artículo 27. *Contratos especiales.*

La Fundación reservará un dos por ciento de nuevos puestos de trabajo a personas con alguna discapacidad. La Dirección de Recursos Humanos, previo informe de la Comisión de Salud y Seguridad Laboral, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados a esta finalidad.

CAPÍTULO TERCERO

Ingreso y período de prueba

Artículo 28. *Ingreso del personal.*

De acuerdo con el artículo 24 del presente Convenio, además de las condiciones establecidas para la contratación de personal, será necesario aceptar el ideario y finalidad principal de la Fundación.

La Fundación realizará procesos de captación y selección de personal, incluidos el certificado de perfil y/o reconocimiento médico a los candidatos seleccionados, mediante técnicas de evaluación adecuadas a los distintos puestos de trabajo, sin perjuicio de la titulación académica correspondiente.

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

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

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

Artículo 29. *Período de prueba.*

El período de prueba es aquel necesario para que el trabajador que ingrese o cambie de categoría acredite la adquisición de la experiencia o aptitud para el desempeño autónomo de su puesto de trabajo.

En el contrato de trabajo podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no excederá de seis meses para personal Directivo y Titulado Superior y de dos meses para el resto de personal, excepto para el personal de actividades auxiliares, cuya duración máxima será de un mes.

Durante el período de prueba, el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante dicho período.

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

CAPÍTULO CUARTO

Vacantes y promoción

Artículo 30. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

La vacante que se produzcan en la plantilla de personal, como consecuencia de la baja de un trabajador y de la extinción de su relación laboral con la Fundación, se podrá amortizar en el plazo de 30 días siguientes a la baja, sin más requisitos que la previa comunicación a la representación sindical.

La vacante no amortizada, será cubierta por promoción interna; siempre que el personal que lo solicite ostente la titulación, formación, experiencia y actitud adecuada para el puesto a cubrir. El Departamento de Recursos Humanos, consultará o estudiará con carácter previo, con la representación legal de los trabajadores; sobre la idoneidad de los aspirantes y seleccionará la persona para el puesto a cubrir, salvo lo establecido para los puestos de libre disposición.

Para los puestos de nueva creación este Departamento comunicará a todo el personal el baremo y sistema de selección que aplicará.

Los procesos de selección asegurarán la objetividad y la no-discriminación, teniendo preferencia para ocupar el puesto, el personal de plantilla de la Fundación, siempre que obtenga igual valoración en el proceso de selección que los aspirantes externos.

CAPÍTULO QUINTO

Ascensos, cambios y cese del personal

Artículo 31. *Ascensos y promoción del personal.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio, los ascensos de categoría profesional y promoción del personal de la Fundación, se producirán en todo caso teniendo en cuenta la aptitud, formación, méritos y experiencia del trabajador demostrada mediante las correspondientes pruebas de capacitación y la idoneidad del mismo para el desempeño del puesto de trabajo.

Se valorará la asistencia y aprovechamiento acreditado, a cursos de formación relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 32. *Solicitud voluntaria de cambio de Centro.*

Los trabajadores podrán voluntariamente solicitar su traslado de Centro o Programa, a una categoría igual o diferente a la que ha sido contratado.

Artículo 33. Cese voluntario y finiquito.

El personal que desee cesar voluntariamente en su contrato de trabajo, vendrá obligado a comunicarlo por escrito a su superior inmediato, con un plazo de preaviso de quince días naturales.

La Fundación entregará al trabajador el correspondiente finiquito, en el que podrá deducir el salario de un día por cada día de retraso o que falten para completar el preaviso, teniendo la opción el trabajador de firmarlo en presencia de la representación sindical.

La falta de pago del finiquito en la fecha de cese, tendrá los mismos efectos para el trabajador, mediante la indemnización del salario de un día por cada uno de los días de retraso en el pago.

CAPÍTULO SEXTO**Trabajos de categoría superior e inferior****Artículo 34. Trabajos de categoría superior e inferior.**

El personal que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a tres meses durante un año natural, u seis meses durante dos años consecutivos, podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos, el derecho a estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, siempre que posea la titulación adecuada, excepto que se trate de sustitución de personal con derecho a reserva de puesto de trabajo. No será aplicable a los puestos de trabajo que tengan aparejado el complemento de dirección.

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

TÍTULO V**Formación****CAPÍTULO PRIMERO****Formación profesional****Artículo 35. Principios generales.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, la Fundación facilitará y fomentará la formación y promoción de todo el personal afectado por el presente Convenio.

La Fundación programará cursos de iniciación profesional para todos los trabajadores que ingresen en la Fundación.

A la realización de cursos de perfeccionamiento profesional que organice la propia Fundación u Organismos Oficiales, siempre que dicha formación tenga relación directa con su puesto de trabajo o con los fines solidarios de la Fundación.

Dada la constante evolución de técnicas a aplicar en el desarrollo de las funciones de cada puesto de trabajo, la Fundación y la representación de los trabajadores reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de formación y promoción en el trabajo, salvando las necesidades de organización y funcionamiento del Centro o puesto de trabajo.

La formación empresarial estará orientada al cumplimiento de los fines de la Fundación; a la adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones introducidas en el trabajo; a una actualización permanente y al conocimiento de cada puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.

Artículo 36. Desarrollo de la formación.

Para el desarrollo de la formación se constituye la Comisión Paritaria, cuya composición se cita en el artículo 8 del presente Convenio, para elaborar un plan de formación anual, a la vez que las partes se adhieren al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y sucesivos.

Artículo 37. Permisos individuales de formación.

Todo el personal tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, dentro de los establecidos en cada Centro de trabajo, cuando curse estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente por el Estado.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos de formación profesional.

Artículo 38. Criterios de selección y asistencia a cursos de formación.

Tendrán preferencia para asistir a los cursos de formación profesional, todo el personal que esté desempeñando puestos de trabajo que estén directamente relacionados con la materia objeto del curso y a falta de ellos el resto del personal.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones o calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente individual de cada trabajador.

TÍTULO VI**Seguridad y salud laboral****CAPÍTULO PRIMERO****Seguridad y salud laboral****Artículo 39. Principios generales.**

Los Centros de trabajo y todo el personal afectado por el presente Convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa en esta materia.

Dentro de los planes formativos de la Fundación se impartirá a todo el personal un curso teórico y práctico en seguridad y salud laboral, dentro de la jornada de trabajo, y que será desarrollado por la Fundación mediante medios propios o servicios externos.

El diseño, duración y contenido será supervisado por la Fundación y los Delegados de Prevención.

Además dicha Comisión tendrá por objeto la coordinación y supervisión del cumplimiento efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como el estudio de las bajas laborales, absentismo laboral, accidentes de trabajo, con el fin de recomendar a la Fundación las pautas a seguir en estos temas, mejorando la salud laboral de todo el personal.

Artículo 40. Revisión médica.

La Fundación garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen, con los protocolos básicos establecidos por las Mutuas Patronales y aquellas pruebas específicas que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales establezca en cada una de las categorías profesionales.

La revisión anual de salud en jornada laboral, es obligatoria para la Fundación y voluntaria para cada uno de los trabajadores. En todo caso, se deberá optar por la realización de los reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo. Se respetará el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a todo el personal afectado, no pudiendo ser usado con fines discriminatorios.

Artículo 41. Enfermedades profesionales.

La Comisión de Seguridad y Salud Laboral, en el plazo de seis meses de su constitución, gestionará ante los Organismos Oficiales competentes la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, problemas nerviosos, estrés emocional, enfermedades neurológicas crónicas, patologías otorrinolaringológicas, infectocontagiosas crónicas, alergias crónicas y desviaciones y enfermedades de la columna), así como su catalogación y atención.

Artículo 42. Cambio de puesto de trabajo para personas embarazadas.

Cuando en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo o peligrosidad para la embarazada o para el feto, según informe emitido por el Servicio de Salud, o bien, pueda influir negativamente en el período de lactancia, tanto en el caso de la madre biológica, como adoptiva o de acogida en cualquiera de sus modalidades que la legislación establezca, la Dirección de Recursos Humanos procederá a facilitar el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y turno habitual, a petición de la interesada.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de su categoría profesional, la Fundación le asegurará los beneficios y derechos económicos de su puesto de trabajo y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 43. *Planes de autoprotección.*

Todos los centros de trabajo contarán con un Plan de Emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el R.D. 485/1997 de 14 de abril, y demás disposiciones sobre la materia en seguridad y salud en el trabajo.

El plan de autoprotección se inspirará, además del citado R. Decreto, en la Orden de 13-11-84 sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia de Centros de Primaria y Secundaria, como en la Ley de 21-01-85 (BOE de 25 de enero), sobre protección civil y será consensuado con la representación legal de los trabajadores. Este plan será revisado anualmente, modificándose tanto en función de su eficacia, como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

La Dirección de Recursos Humanos consultará con la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, sobre la contratación de los Servicios de Prevención. Asimismo informará a todo el personal de las consecuencias sobre la salud que se deriven del desarrollo del Plan de Evaluación de Riesgos.

TÍTULO VII

Jornada y estructura retributiva

CAPÍTULO PRIMERO

Jornada y descanso semanal

Artículo 44. *Jornada máxima.*

Se acuerda establecer una jornada anual de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de jornada especial o familiar por las circunstancias que concurren en los expresados días. Si bien en los Centros o Proyectos que su personal preste servicio las 24 horas del día, es decir, realice su jornada por turnos; serán compensados con dos días libres o su equivalente económico a elección de la empresa.

Artículo 45. *Jornada continuada y reducida.*

Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año, la Dirección de Recursos Humanos establecerá una jornada continuada y reducida en los Centros de Trabajo que sea posible, según las necesidades de la organización y atendiendo a las demandas de los Proyectos; de tal forma que todas las actividades queden cubiertas, siendo ésta pactada cada año, con la representación legal de los trabajadores, en aplicación del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. *Descanso semanal.*

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

Cuando el trabajo se realice en los turnos fijos de mañana y tarde, de lunes y viernes, se disfrutará en sábado y domingo.

Cuando se produzcan situaciones extraordinarias se garantizará siempre la prestación del servicio de atención a los menores, siendo compensado con el doble de horas libres las realizadas fuera de su turno de trabajo, y en el supuesto de ser festivo, se estará a lo establecido en el artículo 56.

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

CAPÍTULO SEGUNDO

Vacaciones y permisos

Artículo 47. *Vacaciones anuales.*

Dentro de la necesaria adaptación técnica, todo el personal disfrutará de 22 días laborables de vacaciones retribuidas durante los años 2005 y 2006.

Además disfrutará de un día más de permiso durante los citados años, que no podrá ser acumulable al período de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones será preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, siempre que todos los servicios y puestos de trabajo queden garantizados.

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

Los cuadros de vacaciones se elaborarán en el primer trimestre de cada año y en todo caso, las vacaciones podrán fraccionarse en dos períodos.

Artículo 48. *Fijación del calendario laboral.*

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

Artículo 49. *Permisos.*

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

Quince días naturales en caso de contraer matrimonio según la legislación civil vigente.

Dos días en caso de nacimiento de hijos, hospitalización, accidente, enfermedad grave o fallecimiento de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, sea necesario hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Un día por traslado del domicilio habitual. Cuando la distancia entre el Centro de trabajo y su domicilio habitual sea superior a 50 kilómetros, podrá disfrutar de dos días.

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

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

El tiempo imprescindible para asistir a una consulta médica del trabajador o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad en el Sistema Público de Salud o Privado que sea imposible realizar fuera del horario de trabajo.

El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta segundo grado.

Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales.

Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, en los términos legalmente establecidos.

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

Artículo 50. *Permisos sin salario.*

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

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Fundación, podrán solicitar un permiso extraordinario de un mes por año, sin retribución, cuando las necesidades de su Centro de Trabajo lo permitan.

En caso de abandono, separación o divorcio matrimonial, el personal tendrá derecho a un permiso de hasta quince días naturales.

CAPÍTULO TERCERO

Retribuciones

Artículo 51. *Estructura salarial.*

La estructura salarial integrada por los conceptos que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo, constituye el total

de las remuneraciones que corresponden percibir al personal sujeto al presente convenio.

Estará constituido por:

Salario base de Grupo.
Antigüedad.
Pagas extraordinarias.
Complementos salariales.

Se entiende por complementos salariales aquellas cantidades que se adicionan al Salario base por la concurrencia de unas causas específicas que están presentes en la prestación del trabajo y que, unidos al Salario Base, determinan la cifra total del salario del trabajador.

Los complementos salariales podrán ser establecidos en atención a las condiciones personales del trabajador, a las reales del trabajo en cantidad y calidad y que no hayan sido valoradas al determinar el salario base.

Podrán ser fijos o variables en atención a la causa específica que retribuyan, manteniéndose como regla general la no-consolidación de los complementos vinculados al puesto de trabajo.

Todos los complementos serán percibidos en proporción al tiempo de trabajo efectivo que realice el trabajador.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Serán abonados por transferencia a la cuenta que indique el trabajador.

Artículo 52. *Tablas salariales.*

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

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

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

Como anexo I de este Convenio figurará la tabla salarial que comprenderá el salario base de las diferentes categorías laborales en catorce pagas para el año 2005. A partir del 1 de enero de 2006, se incrementarán con el IPC general (real) del año anterior, que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que le sustituya, en el Boletín Oficial del Estado. En todo caso la Fundación garantiza para el año 2006 un incremento del 3,70 % del salario base.

Artículo 53. *Complementos personales a extinguir.*

Se respetarán los complementos personales que perciban los trabajadores por razones históricas y que figuren en su nómina a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, cualquiera que sea su denominación o el concepto por el que lo perciban.

Estos complementos tendrán la condición a extinguir.

Artículo 54. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad se devengará por cada trienio vencido y todo el personal tendrá derecho a percibir la cantidad que se refleja en el Anexo I, al mes siguiente de haber cumplido tres años en la Fundación. Sus efectos económicos serán desde el 1 de enero de 2005.

Será de 25 euros mensuales para todo el personal, con un límite de 10 trienios o del treinta por ciento de su salario base.

Artículo 55. *Complemento de Dirección.*

Todo el personal que ejerzan cargos de libre designación del Patronato o Gerencia de la Fundación y que generen una mayor responsabilidad o una mayor carga de trabajo de la inicialmente pactada, durante el tiempo efectivo del ejercicio de su cargo, percibirán un complemento económico de hasta el 30 por ciento sobre el salario base, como se indica en el anexo I, que no será en ningún caso consolidable. Cesará con la revocación del nombramiento. Para los Coordinadores de turno el complemento será de 62 euros mensuales y su percepción no es consolidable.

Artículo 56. *Trabajo en festivos.*

Todo el personal que, en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de un día festivo, será compensado con dos días de permiso o percibirán un complemento de 60 €/día, a elección de la empresa.

Tendrán la consideración de festivos los declarados como tales por el Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales.

No tendrán la consideración de festivos los domingos.

Artículo 57. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, dos pagas equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario total, salvo el complemento de carácter personal. Se abonarán antes del día 20 de los meses de julio y diciembre y su devengo tendrá carácter semestral.

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

Se crea otra paga extraordinaria a percibir en el mes de septiembre que se devengará con carácter anual y prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio, y que para el año 2006 es de 150 euros.

Artículo 58. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

Artículo 59. *Salario en período de accidente e incapacidad temporal.*

A partir del uno de enero de 2006, el personal que se encuentre en situación de baja por accidente de trabajo, percibirá durante este período las prestaciones económicas establecidas para tal contingencia por el sistema de protección de la Seguridad Social y la Fundación le retribuirá con un complemento hasta completar la totalidad de su salario del mes anterior, sin tener en cuenta los complementos de horas extraordinarias o de festividad, durante los dos primeros meses.

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

TÍTULO VIII

Excedencias

CAPÍTULO I

Licencias

Artículo 60. *Reducción de jornada por lactancia.*

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

Artículo 61. *Maternidad.*

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

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

Artículo 62. *Cuidado de menores o familiares.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un familiar de hasta segundo grado disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida,

tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de su salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de su jornada.

El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria.

Artículo 63. *Adopción y acogimiento.*

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

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

CAPÍTULO II

Excedencias

Artículo 64. *Excedencia voluntaria.*

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

Los excedentes sólo conservarán un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría. Se concederán sin derecho a salario, ni a indemnización alguna. Deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su excedencia, y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

Artículo 65. *Excedencia forzosa.*

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

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

El tiempo de excedencia forzosa se computará en orden a la antigüedad.

Artículo 66. *Excedencia especial por maternidad.*

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

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

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

TÍTULO IX

Mejoras sociales

CAPÍTULO PRIMERO

Mejoras sociales

Artículo 67. *Dietas y kilometraje.*

Los traslados entre Centros de trabajo o desplazamientos autorizados se realizarán en vehículos de la Fundación. Cuando no sea posible, todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice desplazamientos en vehículo de su propiedad, percibirá un 0,17 de euro por kilómetro recorrido. Pudiendo optar el trabajador entre percibir esta cantidad o el importe justificado de los gastos ocasionados.

Cuando por el mismo motivo tenga que realizar alguna comida por el citado desplazamiento tendrá derecho a media dieta de 10 euros/ día o de 19 euros en caso de dieta completa.

En caso de que por razón del desplazamiento tuviera que pernoctar en el lugar de destino, tendrá derecho a una dieta o complemento por alojamiento de 52 euros/ día.

Artículo 68. *Manutención en los centros.*

Todo el personal que realice su actividad laboral en Centros con atención de menores, y siempre que los citados Centros tengan instalaciones de cocina para ellos, tendrán derecho a la manutención los días que su trabajo coincida con el horario de comidas, en su jornada diaria.

Artículo 69. *Seguro de responsabilidad civil.*

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, estarán cubiertos mediante una póliza colectiva de seguro que garantice la cobertura de responsabilidad civil. De dicha póliza la Fundación será contratante, tomadora y depositaria.

La Fundación entregará copia de la póliza con las garantías aseguradas a cada uno de los trabajadores al inicio de su relación laboral y que figuren de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, que se acreditará con los boletines TC-2 de cada mes.

TÍTULO X

Régimen disciplinario

CAPÍTULO PRIMERO

Premios, faltas y sanciones

Artículo 70. *Premios.*

La Fundación premiará la buena conducta, cualidades sobresalientes de todo el personal, singularmente cuando se reflejen en un aumento de rendimiento de trabajo, de un mejor servicio a los menores y jóvenes o en evitación de un daño evidente a las personas o cosas y el fomentar el espíritu de solidaridad en el trabajo.

Con carácter general se consideran motivos dignos de premio el espíritu de sacrificio, de fidelidad, afán de superación profesional que redunde en una mayor atención a los menores o jóvenes.

La iniciativa para la concesión de estos premios corresponde al superior inmediato que lo trasladará a la Dirección de Recursos Humanos, que podrán ser a metálico, becas de estudios, viajes de perfeccionamiento, etc.

Artículo 71. *Faltas.*

Son faltas todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral o cualquier incumplimiento contractual y se clasificarán en leves, graves y muy graves. Las sanciones por falta grave o muy grave requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Son faltas leves:

1. La indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la Fundación, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no-comunicación, con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Tres faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada al trabajo durante un mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los menores o jóvenes, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño causado.

5. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa de enfermedad o accidente, a menos que haya sido evidente la imposibilidad de hacerlo en un plazo de 72 horas.

6. No cumplir con las normas o protocolos establecidos para la atención a los menores o jóvenes que han sido confiados a la Fundación.

Son faltas graves:

1. Más de seis faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un período de un mes.

2. Dos o más faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el plazo de un mes.

3. Las faltas graves de respeto, malos tratos de palabra u obra a cualquier compañero dentro del Centro de Trabajo.

4. Faltar gravemente a los visitantes, invitados o sus familiares.

5. La reincidencia en cinco faltas leves.

6. No cumplir con las normas y protocolos establecidos y que causen una situación grave en la atención a los menores o jóvenes que le han sido confiados a la Fundación.

7. Expresiones, actos y actitudes que comprometan en forma grave la reputación o intereses de la Fundación.

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.

2. Más de tres faltas seguidas o cinco alternas injustificadas de asistencia cometidas en el plazo de un mes.

3. La agresión física a cualquier compañero integrante del Centro de Trabajo.

4. La reincidencia en dos faltas graves cometidas dentro del año a haberse producido la primera infracción.

5. Quebrantamiento del mantenimiento del secreto a que están obligados los trabajadores que presten sus servicios en la atención directa de los menores o jóvenes y que causen daño moral a los mismos.

6. La violación de secretos de obligada reserva para todos los trabajadores de la Fundación y que produzcan un grave daño a la misma.

7. Los actos de trabajadores que desempeñen funciones de dirección contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Artículo 72. *Procedimiento sancionador.*

Para el procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en los artículos 55, 58 y concordantes de la Ley 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el artículo 97 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

En los supuestos de sanción por faltas graves o muy graves, previamente a su imposición, se dará audiencia al interesado en un plazo de tres días o menor, siempre que no perjudiquen los plazos establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral.

Para la sanción de un trabajador miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, se respetarán las garantías establecidas en el artículo 68 y concordantes con el Real Decreto Legislativo de la Ley 1/1995, de 24 de marzo, en relación con lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral o Estatuto de los Trabajadores

Artículo 73. *Sanciones.*

Atendiendo al grado de sanción, por falta leve, la amonestación será verbal o por escrito.

Por falta grave se amonestará por escrito; si existiera reincidencia la sanción podrá ser suspensión de empleo y salario de cinco a quince días y, en cualquier caso, con constancia en el expediente personal.

Por falta muy grave, suspensión de empleo y salario de dieciséis a treinta días; apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de suspensión de empleo y salario. Despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito, indicando fecha y hecho que las motivaron, siguiendo el procedimiento sancionador.

Artículo 74. *Prescripción.*

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

TÍTULO VIII

Acción sindical

CAPÍTULO PRIMERO

Órganos de representación, garantías sindicales

Artículo 75. *Órganos de representación y sus garantías.*

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

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

Ser informados por escrito de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas muy graves.

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

Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social, empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Fundación y los organismos o tribunales competentes.

De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa.

Los delegados de personal, miembros de Comité de Empresa y/o trabajadores elegidos para la negociación de un Convenio Colectivo, dispondrán durante el período de tiempo que duren dichas negociaciones, de los permisos retribuidos, que sean necesarios.

Se dispondrá en todos los centros de trabajo de un tablón de anuncios colocado en el sitio que la Fundación designe. Será responsabilidad de los Comités de Empresa y Delegados de personal la colocación en dichos tabloneros de anuncios de aquellos anuncios y comunicaciones que hayan de efectuarse para comunicarse con los trabajadores.

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

La Fundación facilitará los locales y medios materiales de teléfono e Internet o fax para el debido cumplimiento de sus funciones.

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

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

De 0 a 25 trabajadores, 15 horas.

De 25 a 50 trabajadores, 20 horas.

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

Artículo 76. *Comité Intercentros.*

Con el fin de establecer cauces estables y permanentes de comunicación y negociación con la dirección de la Fundación, se pacta la creación de un Comité Intercentros, siempre que lo acuerde la mayoría de miembros de los Comités y Delegados de Personal. En la constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. Dicho Comité elegirá en su seno un Presidente y un Secretario, elaborará su reglamento de régimen interior y su composición será de hasta trece miembros y su mandato será por cuatro años a partir de su constitución.

El Comité Intercentros tendrá las funciones recogidas en el artículo 64 del Real Decreto Legislativo de la Ley 1/1995 de 24 de marzo o Estatuto de los Trabajadores; ostentará la representación de todos los Comités y Delegados de Personal y sus reuniones serán trimestrales.

Principalmente entre sus funciones se señalan:

La designación de los miembros de la parte social en la mesa negociadora del Convenio Colectivo y Comisión Paritaria.

Denuncia y promoción de las negociaciones del Convenio Colectivo.

Los miembros del Comité intercentros dispondrán de diez horas trimestrales adicionales para el desarrollo de su cometido.

Solo en este caso, se podrá acumular todas o en parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos, sin rebasar el límite establecido y que no suponga la liberalización durante todo o parte del mandato representativo del representante, siendo necesaria la comunicación a la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 77. *Protección de datos.*

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

Asimismo, el trabajador que intervenga en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal del que sea responsable la Fundación, está obligado, de acuerdo con la Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, al secreto profes-

sional y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero o, en su caso, con el responsable del mismo.

Disposiciones finales y transitorias

Primera.

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

Segunda.

En el caso de los Centros de trabajo de la Fundación actuales o de nueva apertura en la Comunidad Valenciana, y que actualmente se regulan por el Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud y que se encuentran con mejoras salariales superiores a las pactadas en el presente Convenio; quedarán excluidos del ámbito de su aplicación, siempre que su salario y mejoras sociales en computo anual sean iguales o superiores a lo pactado en este Convenio.

Tercera.

Para el año 2006 podrán ser objeto de revisión las tablas salariales que se unen al presente convenio de Empresa como anexo, salvo que se haya optado por la aplicación automática del artículo 52 del presente Convenio.

I Convenio Colectivo de empresa. Año 2005

Categorías	S. Base	Compl. Dirección	Compl. puesto trabajo	Mes	14 Pagas	Antigüedad
<i>Grupo I</i>						
Personal Directivo						
Directores Centros Terapéuticos	1.356	335	460	2.151	30.114	350
Directores Centros	1.078	223	177	1.478	20.692	350
Coordinador de Proyecto	1.078	223	94	1.395	19.530	350
Subdirectores Centros Terapéuticos	977	223	20	1.220	17.080	350
Subdirectores Centros	977	103	20	1.100	15.400	350
<i>Grupo II</i>						
Personal titulado						
Titulado de Grado Superior:						
Psiquiatra	1.497	-	1.087	2.584	36.176	350
Psicólogo	1.078	-	276	1.354	18.956	350
Titulado de Grado Medio:						
Trabajador Social	977	-	-	977	13.678	350
Educador	977	-	-	977	13.678	350
Coordinador de turno	977	-	62	1.039	14.546	350
Personal Técnico						
Acogimiento Familiar	977	-	-	977	13.678	350
Mediación Familiar	977	-	-	977	13.678	350
Inserción Sociolaboral	977	-	-	977	13.678	350
<i>Grupo III</i>						
Personal Administrat. y Gestión						
Jefe Administrativo	1.003	-	62	1.065	14.910	350
Oficial Administrativo	977	-	-	977	13.678	350
Auxiliar Administrativo	871	-	-	871	12.194	350
<i>Grupo IV</i>						
Personal Servicios y Activ. Auxiliares						
Recepcionista	703	-	-	703	9.842	350
Educador Auxiliar	886	-	-	886	12.404	350
Mantenedor	778	-	-	778	10.892	350
Monitor Sociolaboral	817	-	-	817	11.438	350
Monitor Formación	817	-	-	817	11.438	350
Auxiliar de Monitor	703	-	-	703	9.842	350
Cocinero/a	710	-	-	710	9.940	350
Auxiliar de Servicios	703	-	-	703	9.842	350
Limpiador/a	703	-	-	703	9.842	350
Pinche de cocina/limpieza	682	-	-	682	9.548	350

10059 RESOLUCIÓN de 11 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio colectivo de Decathlon España, S.A.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Decathlon España, S.A. (Código de Convenio n.º 9011522) que fue suscrito con fecha

13 de marzo de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve: