

CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N.º 1307

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa FUNDACIÓ TOTS UNITS de Vila-real (Código Convenio 1201922), que fue suscrito con fecha 17 de abril de 2006, de una parte por la representación de la empresa y, de otra por la representación de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2.º y 3.º 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 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 2 de mayo de 2006.- El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓ TOTS UNITS

PRELIMINAR

DECLARACION Y RECONOCIMIENTO.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan reconocer a la FUNDACIÓ TOTS UNITS como una entidad sin ánimo de lucro, que tiene por objeto la inserción socio-laboral de personas en dificultad social; por lo que se acepta la existencia de un primer y esencial interés social, tanto en lo que se refiere a la actuación de la FUNDACIÓ TOTS UNITS como a la prestación de servicios de todos los trabajadores/as afectados por este Convenio, aceptando de antemano las partes, interpretar las normas que se puedan pactar en este Convenio a la luz de los intereses que menos puedan perjudicar los objetos sociales de la FUNDACIÓ TOTS UNITS.

Artículo 1. Objeto.

El objeto del presente Convenio es el de regular las relaciones de trabajo entre la FUNDACIÓ TOTS UNITS (en adelante F.T.U.) y las personas asalariadas a su servicio.

El presente Convenio forma un todo orgánico, único e indivisible que no es susceptible de aplicación parcial. En todo aquello que no este recogido en el mismo se estará a las normas y disposiciones legales que se dicten por el Estado, la Comunidad Autónoma Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias y en su caso por el "Estatuto de los Trabajadores".

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas. A partir de su entrada en vigor, se aplicará la Disposición Transitoria

Las mejoras legales de obligado cumplimiento que se dicten en el futuro y afecten a las relaciones de trabajo, tanto en lo económico como en lo social, se incorporarán al Convenio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación al personal que preste sus servicios en la F.T.U. y que tengan la condición de asalariados por cuenta ajena, ya sea en las dependencias existentes actualmente o que en el futuro puedan crearse, tanto a las personas fijas, como en cualquier forma de contrato.

Artículo 3. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2006 cualquiera que sea la fecha de su publicación, su duración alcanzará hasta el 31 de diciembre de 2006.

En el supuesto de que ninguna de las partes denunciase este convenio de forma fehaciente con un mes de antelación a su finalización, se entenderá prorrogado automáticamente por el mismo periodo.

Las retribuciones serán incrementadas con la constatación del I.P.C. anual estatal publicado por el I.N.E..

En el supuesto que el I.P.C. anual de referencia fuera igual o mayor de un 5%, el aumento de las retribuciones sería pactado entre la representación de los trabajadores y de la F.T.U.

Artículo 4. Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigencia.

Para el control y vigilancia de su cumplimiento, se consti-

tuirá en plazo de los 30 días siguientes a la entrada en vigor del presente acuerdo, una Comisión mixta Paritaria, integrada por un representante de la F.T.U. y un representante de las personas trabajadoras. Formarán también parte de la comisión mixta una persona más por cada una de las partes cada 50 trabajadores o fracción.

La citada comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación auténtica del acuerdo en su aplicación práctica.

b) Tener conocimiento y proponer la resolución que proceda en cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su consideración respecto de cualquiera de las condiciones establecidas en el presente acuerdo.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la indicada función.

d) Vigilancia del cumplimiento de los pactos que figuran en el acuerdo.

e) Propuestas de los cauces de participación necesarios en materia de clasificación y valoración de puestos de trabajo.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del acuerdo o vengán establecidas en su texto

g) Celebrar reuniones ordinarias con la periodicidad necesaria y con carácter urgente previa convocatoria de quince días de antelación. En ningún caso tendrá poder resolutorio ni vinculante de los acuerdos que adopte.

Artículo 5. Organización y dirección del trabajo.

La Organización y dirección del trabajo corresponderá a los órganos de la F.T.U., sin perjuicio de los derechos laborales que la Ley establece en el Estatuto de los Trabajadores, en esta materia, a la representación sindical.

Siempre que sea posible, se favorecerá la participación de todos los componentes del centro o unidad de trabajo en la organización del mismo, lo que incluye en aquellos casos que se considere oportuno, a personal voluntario y usuarios del servicio.

Por parte de los trabajadores se podrán estudiar y proponer sugerencias en los supuestos de contratación de servicios por parte de la F.T.U.

Artículo 6. Ingreso, promoción interna y previsión de puestos de trabajo.

En la selección y promoción del personal al servicio de la F.T.U. se observarán los principios de igualdad, mérito y capacidad y ello se garantiza con el establecimiento previo de los criterios de selección y promoción.

La selección del personal se efectuará utilizando los procedimientos establecidos legalmente de entre todo el personal interesado. Considerándose como provisional la admisión durante un periodo de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

Grupos I y II. - Tres meses.

Grupos III y IV. - Dos meses.

Grupo V. - Dos meses.

Durante este periodo, tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o el desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este Convenio.

Artículo 7. Movilidad funcional

Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados. Todas las personas trabajadoras deberán tener un trabajo asignado a su categoría o especialidad. Todas las personas trabajadoras podrán realizar trabajos de categorías superiores, siempre y cuando pase a percibir el salario de la categoría superior a partir del mismo momento del inicio del trabajo, siempre y cuando exceda de una jornada laboral. Todas las personas trabajadoras que realicen trabajos de categoría superior durante seis meses de modo ininterrumpido, o 180 días alternos dentro de un periodo de 12 meses ininterrumpidos, verán consolidada la categoría que desempeñen. Asimismo podrán realizar trabajos de categoría inferior manteniendo el salario de su categoría por un periodo máximo de un mes, salvo causas y circunstancias debidamente justificadas.

Las personas trabajadoras podrán ser cambiadas de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos por el tiempo estrictamente necesario, sin menoscabo de su formación y categoría y sin que ello suponga un trabajo vejatorio.

Artículo 8. Excedencia.

Las excedencias se regirán según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y la posterior legislación aplicable al respecto salvo en lo referido en el apartado 2 del citado artículo, en que se podrá solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y no mayor de cinco años.

Artículo 9. Permisos y Licencias.

1. El régimen de permisos y licencias retribuidas será el siguiente:

Los permisos serán concedidos previa petición o justificación en su caso.

Los permisos se disfrutará cuando se produzca el hecho, no pudiéndose trasladar a días laborales.

1. Quince días naturales con ocasión de contraer matrimonio.

2. Un día de permiso por traslado del domicilio habitual, ampliándose hasta dos cuando el traslado sea mayor de 50 kilómetros.

3. Dos días por nacimiento de hijo, o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

4. Un día por boda, bautizo, primera comunión y orden sacerdotal de un familiar de primer grado, ampliable hasta dos días cuando el hecho determinante tuviera lugar fuera de la provincia del domicilio habitual, el disfrute deberá coincidir con la fecha de la celebración.

5. a) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su complementación económica

b) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 20% de las horas laborales en un periodo de más de tres meses, se podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

c) En el supuesto de que la persona trabajadora por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho

6. A las personas trabajadoras con cargos sindicales se les concederá hasta el número de días previstos en las disposiciones vigentes en la materia, con derecho a la retribución que hubieran de recibir en caso de haber trabajado. La causa y la duración de la licencia serán acreditada por el Organismo competente.

7. Previa petición y posterior justificación la persona trabajadora dispondrá de hasta un máximo de 32 horas anuales retribuidas para la asistencia a consulta médica.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

10. Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Por su voluntad se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral por el mismo periodo de tiempo. Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de los padres, siempre que demuestren que no es utilizado por el otro simultáneamente.

11. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los puntos 9 y 10 corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

II. Licencias no retribuidas:

1. Se podrán conceder hasta un máximo de 10 días por año, por asuntos propios, procurando por todos los medios que no sean consecutivos y previa justificación razonable. El trabajador podrá elegir entre recuperar los días utilizados o descontarlos de la nómina.

Artículo 10. Mejoras sociales.

1. Se facilitará uniformes y vestuario adecuado al personal cuyas peculiaridades propias del trabajo realizado así lo requieran.

2. Las personas asalariadas de la F.T.U. en situación de I.T. percibirán un complemento asistencial máximo del 30% sobre la prestación pagada por los organismos de la seguridad social, hasta completar el 100% neto, o el porcentaje que alcance, de los conceptos salariales percibidos de la base reguladora por I.T., hasta un tiempo máximo de 6 mensualidades.

3. Mediante la presentación a la empresa de la justificación médica adecuada, serán retribuidas las ausencias del trabajador que necesite para recuperarse de una enfermedad. El periodo máximo de ausencia sin baja médica será de dos días.

Artículo 11. Jornada de trabajo.

1. A efectos del cómputo anual, serán 1.750 horas de trabajo efectivo, en jornada semanal de 40 horas de lunes a sábado, con los descansos legales pertinentes.

2. No se realizarán horas extras. En caso de necesidades concretas del servicio, las horas que excedan del horario de trabajo habitual (siempre que no sean nocturnas o en día festivo), serán compensadas por horas de trabajo en la misma cantidad. Para determinar cuando se compensan, se establecerá por acuerdo entre empresa y trabajador.

3. Las horas de trabajo nocturno (de 22 a 6 horas) se compensarán en relación 1 a 1,5 en los momentos que menos desajustes causen a la organización.

4. Las horas de trabajo en festivo (festivos del calendario laboral o desde las 15 horas de los sábados a las 24 horas de los domingos) se compensarán en relación 1 a 2 en los momentos que menos desajustes causen a la organización.

5. El tiempo de desplazamiento para las actividades que determine la F.T.U., se compensarán en cualquier caso por horas de trabajo en la misma cantidad que las utilizadas en el mismo.

6. Salvo que la empresa determine lo contrario, no se computarán a efectos de compensación como tiempo de trabajo el tiempo de descanso que se disfrute en cada actividad desarrollada.

7. El horario de trabajo vendrá marcado por los responsables de los centros y Unidades Funcionales, dependiendo en cada caso del servicio y puesto de trabajo, y vendrá reflejado en el correspondiente calendario laboral. El personal laboral en jornada continua, así como el personal contratado por horas que realice seis o más horas de trabajo continuo tendrá derecho a un descanso de treinta minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo.

8. El personal laboral que realice jornada diaria continuada de entre cinco y menos de seis horas, tendrá derecho a un descanso de quince minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo. Si por razones objetivas de tiempo para el descanso, se utilizaran hasta 30 minutos, los quince minutos utilizados de más, habrían de compensarse a lo largo del día.

9. El personal laboral que realice jornada diaria continuada de menos de cinco horas no tendrá derecho a descanso que compute como trabajo efectivo.

10. En caso de necesidad se establecerán turnos de trabajo para aquellos puestos que lo requieran, de carácter rotativo y según el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores. En los casos en los que se realicen jornadas especiales sometidas a turnos, el personal afectado librará como mínimo, 16 fines de semana de los 48 anuales.

11. Serán fiestas laborales los considerados por el calendario laboral de la localidad donde se ubique el centro de trabajo.

12. El Jueves Santo y el 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral se reducirá a 6 horas. Tarde libre, salvo horarios específicos.

Artículo 12. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar por cada año completo de Enero a Diciembre de servicio activo, un periodo de vacaciones anuales de 31 días naturales o parte proporcional al tiempo de servicio contratado dentro del periodo anual y se disfrutaran de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La solicitud del disfrute de vacaciones deberá realizarse con un mínimo de un mes de antelación llegando a un mutuo acuerdo, entre la persona trabajadora y la dirección del centro.

2. Los días correspondientes a fracciones se consideraran como enteros.

3. Se interrumpirán las vacaciones en el supuesto en que se cause baja por enfermedad, maternidad o accidente durante el

periodo de vacaciones, siempre que ésta sea causa de hospitalización o inmovilización debidamente justificadas.

4. En caso de que no sea posible la simultaneidad de los periodos de vacaciones y no se llegase a un acuerdo se establecerá un sistema rotativo. Si esto supone un aumento de horario superior a la jornada completa, se deberá sustituir en el periodo vacacional al personal necesario para suplir al que disfrute del periodo vacacional.

5. Debido a las características de la actividad de la F.T.U., de los días de vacaciones, al menos 28 días naturales ininterrumpidos (o los que proporcionalmente correspondan a las personas que no estén contratadas el año completo) se disfrutarán preferentemente, salvo causa justificada, en los meses de Julio, Agosto o Septiembre.

Artículo 13. Jubilaciones.

El personal que solicite la jubilación antes de cumplir la edad reglamentaria de sesenta y cinco años y lleve un mínimo de diez años de servicios en la empresa, tendrá derecho por una sola vez y al causar baja, a una gratificación, de acuerdo a las siguientes edades:

60 años: 4 mensualidades de salario de cotización

61 años: 3 mensualidades de salario de cotización

62 años: 2 mensualidad de salario de cotización

63 años: 1 mensualidad de salario de cotización.

64 años: 15 días de salario de cotización.

Las personas asalariadas reguladas por este convenio, en las condiciones previstas en la legislación de referencia para cada caso, podrán optar a la jubilación anticipada mediante contrato de relevo al cumplir los 63 años de edad; y, en su caso, a los 64 años mediante contrato de sustitución.

Artículo 14. Seguridad y Salud Laboral.

Delegados de Prevención. (Ley 31/95, artículos 35, 36 y 37; Disposición Adicional 4ª y Disposición Transitoria 1ª.

Las competencias serán:

Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales

Ser consultado por la empresa con carácter previo a la ejecución de decisiones e informados sobre daños producidos en la salud de los trabajadores.

Ejercer una labor de vigilancia control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales sobre el estado de las condiciones de trabajo.

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones sobre cumplimiento de la normativa.

Se creará un Comité de Seguridad y Salud en el caso que se alcance el número de 50 trabajadores o más, y estará compuesto de acuerdo con lo dispuesto por la normativa vigente (art. 35 y 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales). Las competencias de dicho Comité serán las establecidas en la legislación citada anteriormente.

Artículo 15. Formación y perfeccionamiento profesional.

Con el fin de facilitar su formación y promoción profesional las personas trabajadoras tendrán derecho:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo cuando la organización del trabajo lo permitan, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales.

2. A la adaptación de la jornada laboral para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión de permisos oportunos con reserva del puesto de trabajo.

3. La F.T.U. podrá acordar la asistencia de sus trabajadores a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos relativos a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios y mejoras en el funcionamiento de los servicios. Además, en su caso se valorará la asistencia al examen de conducir.

La asistencia o realización de cursos u otras modalidades se solicitarán con antelación y por escrito. Desde la dirección del centro se estimará si el permiso es retribuido o no retribuido. En caso de afectar directamente a la función desarrollada y puedan revertir en mejoras del funcionamiento de los servicios, la compensación económica de dietas y gastos de viaje, si se organice fuera del domicilio habitual o del centro de trabajo; serán abonadas por la F.T.U.

Artículo 16. Derecho de reunión.

Las reuniones por razones laborales o sindicales, deberán ser convocadas por las Secciones sindicales o por un mínimo de un tercio de las personas trabajadoras y tendrán lugar fuera de la jornada laboral, salvo permiso expreso de la Dirección de la F.T.U. Se faculta igualmente al personal asalariado de la F.T.U. a la celebración de asambleas de trabajadores en los centros de trabajo, fuera de las horas de jornada laboral, con asistencia del personal del centro y técnicos sindicales y con previo aviso de al menos, una jornada laboral para los solicitantes.

Artículo 17. Derechos de los representantes del personal.

La representación de las personas trabajadoras la desempeñarán los Delegados de Personal

La Organización práctica del trabajo es facultad de la F.T.U., que sin merma de la autoridad que le corresponde, concede a los Representantes de las personas trabajadoras las siguientes facultades en orden a su participación:

1. Dispondrán de un crédito mensual de quince horas dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo para el desempeño de sus funciones representativas. No se incluirán en estas horas las reuniones que se lleven a efecto por iniciativa de la F.T.U.

2. Las medidas disciplinarias adoptadas por la F.T.U., con respecto a cualquier persona trabajadora deberán ser puestas en conocimiento, con carácter previo, de los Delegados de Personal, si el trabajador no se opone.

3. Corresponde asimismo a los Delegados de Personal el ejercicio de todas las funciones que la legislación encomienda a los Representantes de las personas trabajadoras en la Empresa, pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen oportunas para la mejor defensa de los intereses y de los derechos de las personas trabajadoras.

4. En caso necesario se les facilitará un lugar a su disposición con los elementos necesarios para desarrollar sus actividades representativas.

5. Los Delegados de Personal, tendrán acceso al cuadro horario, calendario laboral, y a cuantos otros documentos puedan afectar a las personas trabajadoras.

6. Se dispondrá de un tablón de anuncios de uso conjunto para Delegados de Personal y Sindicales, adecuado para facilitar la difusión de sus acuerdos y comunicaciones.

Artículo 18. Sindicalismo.

1. Las personas trabajadoras afiliadas al menos un 15% a un sindicato podrán constituir en los centros de trabajo la correspondiente Sección Sindical. La cual representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la F.T.U.

2. Las Secciones sindicales de los centros de trabajo podrán designar de entre sus miembros un representante que servirá de cauce de comunicación e interlocución con los Organismos representativos de la Entidad.

3. Las secciones sindicales constituidas a tenor de las presentes normas dispondrán de un tablón de anuncios conjunto.

4. Los representantes sindicales tendrán el derecho de asistir a todas las reuniones de carácter laboral que convoquen los Delegados de Personal, con voz pero sin voto.

5. Así mismo serán oídos e informados por la F.T.U., en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados al sindicato en temas como despidos, sanciones, reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores, implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, etc., con las limitaciones que legalmente existan en cada momento en materia de información interna de la F.T.U.

Artículo 19. Definición de los puestos de trabajo y retribuciones económicas.

A. DEFINICIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PRESENTE CONVENIO

GERENTE:

Es el empleado que, nombrado por el Patronato de la Fundación, tiene capacidad para actuar, con las limitaciones que establece la ley, los estatutos de la Fundación y las marcadas por el Patronato, con plenos poderes y responsabilidad para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la Fundación, actuando a las órdenes directas del Consejo de Dirección.

COORDINADOR, DIRECTOR DE PROGRAMAS, PROYECTOS O AREAS:

Es el empleado que, teniendo poderes y responsabilidad y actuando por iniciativa propia, tiene a su cargo todo el personal y los elementos materiales necesarios para desarrollar adecuadamente un programa, proyecto o área de actividades determinado.

DIRECTOR DE CURSO:

Es el empleado que, teniendo poderes y responsabilidad y actuando por iniciativa propia, tiene a su cargo todo el personal y los elementos materiales necesarios para desarrollar adecuadamente un curso determinado.

EDUCADOR:

Es el empleado que, con responsabilidad y actuando por iniciativa propia, lleva a cabo las directrices educativas marcadas por el Director del Area Educativa. Puede tener a su cargo el personal y los elementos propios de su tarea.

MONITOR JEFE DE SECCIÓN:

Es el empleado que, con responsabilidad y actuando por iniciativa propia, tiene a su cargo el personal y los elementos materiales necesarios para desarrollar adecuadamente, desde el punto de vista técnico, una sección. Además aplicará las orientaciones educativas marcadas por el educador. (Jefe de almacén, jefe del rastro, jefe de administración, ...)

MONITORTÉCNICO:

Es el empleado que, con responsabilidad y actuando por iniciativa propia, desarrolla las tareas técnicas a él asignadas: administrativo, dependiente, restaurador, conductor y otras que se puedan dar. Puede tener a su cargo el personal y los elementos materiales propios de su tarea. Aplicará las orientaciones educativas marcadas por el educador.

PERSONAL DE APOYO:

Es el empleado que, con responsabilidad restringida, desempeña las tareas de monitor. Además desarrolla las tareas de ayudante técnico a él asignadas (auxiliar administrativo, telefonista, peón, limpieza, ordenanza, vigilante y otras que se puedan dar).

OPERARIO DE INSERCIÓN:

Es el empleado contratado en el marco de un itinerario de inserción para desarrollar tareas propias de ayudante (auxiliar administrativo, telefonista, peón, limpieza, ordenanza, vigilante y otras que se puedan dar en el ámbito de trabajo de la Fundació Tots Units).

AYUDANTE:

Es el empleado entre 16 y 18 años, contratado en el marco de un itinerario de inserción para desarrollar tareas propias de ayudante (auxiliar administrativo, telefonista, peón, limpieza, ordenanza, vigilante y otras que se puedan dar en el ámbito de trabajo de la Fundació Tots Units).

B. RETRIBUCIONES ECONOMICAS

Habida cuenta de que el presente acuerdo tiene vigencia de un año, se acuerdan las siguientes retribuciones económicas y clasificación de personal:

GRUPO	FUNCION	SALARIO BASE	COMPLEMENTO RESPONSABILIDAD	PAGAS EXTRAS	SALARIO BRUTO ANUAL
I	Gerente	1.037,25 euros	226,15 euros	1.263,40 euros	17.687,55 euros
I	Coordinador, Director de Programas, proyectos o áreas.	1.037,25 euros	211,56 euros	1.248,81 euros	17.483,27 euros
II	Director de curso	1.029,92 euros	167,78 euros	1.197,70 euros	16.767,78 euros
II	Educador	1.029,92 euros	167,78 euros	1.197,70 euros	16.767,78 euros
III	Monitor jefe de sección	996,93 euros	109,43 euros	1.106,35 euros	15.488,94 euros
III	Monitor técnico	996,93 euros	72,95 euros	1.069,87 euros	14.978,24 euros
IV	Personal de apoyo	916,30 euros	36,48 euros	952,77 euros	13.338,84 euros
V	Operario de inserción	597,23 euros	20,35 euros	617,58 euros	8.646,15 euros
V	Ayudante	557,11 euros	14,59 euros	571,70 euros	8.003,86 euros

Pagas extras:

La retribución salarial anual comprende dos pagas extraordinarias, siendo el importe de cada una de ellas el equivalente a 30 días de salario base más el complemento de responsabilidad y la antigüedad, en su caso.

El pago se realizará una en junio y otra en diciembre.

Complemento Antigüedad:

A las personas de alta en la F.T.U. a fecha 19-1-2000 se les aplicará la parte de la antigüedad devengada y no cobrada hasta ese momento, a razón de un 1% anual sobre el salario base que rija en esa fecha. A partir de esta fecha, la cantidad resultante, junto con la antigüedad ya reconocida en su caso, quedará como garantía personal.

Una vez aplicada esta cláusula, a partir del 20-1-2000, ningún trabajador de la F.T.U. generará ningún otro derecho en concepto de antigüedad.

Diets y viajes:

Cuando por orden de la Empresa venga la persona traba-

jadora obligada a pernoctar o realizar gastos de manutención fuera del municipio donde este situado su centro de trabajo, le serán abonados dichos gastos por la empresa, previa justificación documental en su caso, hasta el máximo especificado en el cuadro adjunto:

Espania	Extranjero			Desplazamiento			
	Manutención diaria	Por Comida	Alojamiento	Con Justifica.	Sin justifica		
Pernoctando Alojamiento	30,05 euros	9,02 euros	120,20 euros	42,07 euros	15,03 euros	Sin limite	0.17 euros

1. Los desplazamientos de ida y vuelta serán por cuenta de la empresa, en el medio de locomoción adecuado, a juicio de la misma.

2. Los desplazamientos urbanos serán siempre justificados con los bonos, o billetes correspondientes a transportes de servicios públicos y se abonarán aparte de dietas y alojamientos.

3. El alojamiento debe justificarse mediante la factura del hotel u establecimiento pertinente.

Artículo 20 Contratación.

La Fundació Tots Units podrá realizar todos aquellos contratos que la legislación vigente le permita en cada momento, pactándose en el presente Convenio las siguientes peculiaridades:

CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.- Este contrato, tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado y a efectos de este Convenio, teniendo en cuenta las características de los servicios que presta la F.T.U. serán considerados como obra o servicio los Proyectos de ayuda y/o asistencia que la F.T.U. pueda suscribir con cualquier otra Entidad, así como las prórogas de los mismos. Por tanto a la finalización del Proyecto por su agotamiento, o por falta de ayudas económicas, los contratos que se realizaron al amparo de su suscripción, serán considerados extinguidos por final de obra o servicio.

CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE PRODUCCIÓN, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.- Los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Disposición Transitoria.

1. Si en el momento de aplicar este Convenio con sus grupos de salarios, se diera el caso que algún asalariado estuviera percibiendo un salario superior al que le corresponda según su actividad homologada con el resto de personal, se le respetará la diferencia existente aplicando un complemento salarial denominado garantía personal. Este complemento tendrá el carácter de absorbible a medida que se produzcan incrementos de salario, sea cual fuere su naturaleza, hasta que el complemento quede totalmente absorbido y el salario equiparado. C-4517

