

para el año 2006, que será aportada por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y FESORMU, a los contenidos y fines del Convenio suscrito entre las partes el 22 de junio de 2005, para mantenimiento de Actividades y Servicios.

#### **Segundo:**

Las aportaciones para los fines del Convenio durante el año 2006 serán:

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ochenta y ocho mil trescientos treinta y un (88.331,00) euros, que forman parte de la consignación presupuestaria 12.0400.313K.481.05, Código de Proyecto nominativo 11991, Código de Subproyecto 011991060001, de la Ley 10/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2006.

FESORMU, aporta para esta finalidad veintinueve mil quinientos setenta y tres con sesenta (29.573,60) euros.

A la firma del presente Protocolo se efectuará por parte de la Comunidad Autónoma el pago anticipado a FESORMU por la totalidad del importe de la aportación económica concedida ya que el fin público que concurre en el presente Protocolo, la responsabilidad pública del sistema de servicios sociales previsto en la Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia, y la naturaleza de las actividades a realizar, permiten la anticipación del gasto, como financiación necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones que se derivan de la suscripción del mismo, no siendo necesario el establecimiento de garantía alguna en virtud de lo establecido en el artículo 16.2 e) de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre.

Para la justificación, que abarcará el 100% de la actividad subvencionada, la Federación aportará, en el plazo de tres meses desde la conclusión del Ejercicio 2006, la documentación a que hace referencia el Convenio de 22 de junio de 2005, ajustada al Modelo de Memoria justificativa elaborado por la Dirección General de Familia y Servicios Sectoriales.

#### **Tercero:**

Al Protocolo es aplicable la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

#### **Cuarto:**

Las Partes declaran plenamente aplicables en el año 2006 los contenidos del Convenio de 22 de junio de 2005, excepto en las modificaciones introducidas en el presente texto.

#### **Quinto:**

El presente Protocolo de determinación expresa y actualizada de las aportaciones económicas de la Comunidad autónoma de la Región de Murcia y de FESORMU para el año 2006, se incorporará como

documento anexo al Convenio suscrito entre las partes el 22 de junio de 2005.

Y dejando constancia de conformidad con la totalidad de las cláusulas anteriores, se firma y rubrica en el lugar y fecha indicados, en triplicado ejemplar.

Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.— La Consejera de Trabajo y Política Social, **Cristina Rubio Peiró**.—Por FESORMU, el Presidente, **Francisco Jesús Pérez Ruiz**.

## Consejería de Trabajo y Política Social

**5585 Resolución de 10-04-2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo del convenio colectivo de trabajo para Fundación Formación y Empleo «Emilio González». Expediente 10/06.**

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Fundación Formación y Empleo «Emilio González» (Código de Convenio número 3002902) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 4-04-2006 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

#### **Resuelvo:**

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

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 10 de abril de 2006.—El Director General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

### **I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO «EMILIO GONZÁLEZ»**

En Murcia a 4 de abril de dos mil seis, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa de la Fundación Formación y Empleo Emilio González, y compuesta ésta por la representación de la Fundación (como empresa) y la representación social (como trabajadores/as), previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por mayoría suscribir

el siguiente Convenio Colectivo al amparo del Estatuto de los Trabajadores/as y demás normativa vigente.

Componen la Comisión Negociadora los siguientes miembros:

Por la representación de la Fundación:

Julio Mamblona Jiménez (Representante legal y tesorero de la Fundación)

Javier Plaza García (Director de la Fundación)

Por la representación de los trabajadores:

D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Antonia Blázquez Hernández

D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Dolores García Collado

D. Antonio Sánchez Abril

## TÍTULO I

### Disposiciones Generales

#### CAPÍTULO I

##### Ámbitos

#### Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo establecidos o que se establezcan por la Fundación Formación y Empleo «Emilio González» en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

#### Artículo 2.- Ámbito funcional.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y serán de aplicación a todos los centros de trabajo establecidos o que se establezcan por la Fundación Formación y Empleo Emilio González o en nombre de la misma para el desarrollo de las funciones profesionales de programación, evaluación, formación, gestión, administración y servicios generales.

Queda excluido el personal voluntario integrado en la Fundación para la realización de actividades profesionales, el cual se regirá por sus condiciones de incorporación, que serán objeto de regulación general en acuerdo específico de la Comisión Paritaria de Interpretación (CPI) del presente Convenio. Sólo podrán ser retribuidos por los gastos ocasionados en el desarrollo de su actividad.

#### Artículo 3.- Ámbito personal.

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores vinculados a la Fundación por un contrato de trabajo.

Aquellas cláusulas del presente convenio que no afecten a alguno de los grupos (Específico o de Gestión), se hará una referencia expresa a ello.

#### Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio extiende su vigencia desde el 1 de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre de 2008, prorrogándose en los términos del artículo 6.

#### Artículo 5.- Normativa supletoria.

Todas las materias que son objeto de regulación en el presente Convenio sustituyen a las disposiciones pactadas con anterioridad. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que conformen la legislación vigente, sin que en ningún caso los trabajadores puedan verse perjudicados.

#### CAPÍTULO II

Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

#### Artículo 6.- Denuncia, revisión y prórroga del Convenio.

El presente Convenio se prorrogará automáticamente a su vencimiento en todos sus términos por períodos anuales, en caso de no haber mediado denuncia en plazo. Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio con un mínimo de treinta días naturales de antelación a su terminación, fijándose en esta denuncia la fecha de inicio de negociación del nuevo Convenio. En todo caso la comisión negociadora se constituirá antes del 31 de enero. Las horas de la comisión negociadora no computarán como horas sindicales

#### Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

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

#### Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones retributivas más beneficiosas que individualmente y antes de la firma de este Convenio, pueda venir disfrutando el personal afectado por este Convenio, no pudiendo ser objeto de absorción y compensación por las mejoras pactadas en este convenio.

#### CAPÍTULO III

Comisión Paritaria para la interpretación del Convenio

#### Artículo 9.- Constitución y funcionamiento.

Se constituye una Comisión Paritaria para la Interpretación (en adelante CPI), compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos de la Fundación designados por la representación legal de cada una de las partes firmantes, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del convenio. Se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, mediante convocatoria expresa comunicada con un mínimo de diez días de antelación, salvo razón de urgencia acordada por ambas partes y con indicación de los asuntos a tratar. Con carácter ordinario se reunirá una vez por semestre. Los acuerdos que adopte la Comisión tendrán fuerza vinculante para ambas partes.

## CAPÍTULO IV

## Organización del Trabajo

**Artículo 10.– Organización del trabajo.**

La organización práctica del trabajo y asignación de funciones son facultades de la Dirección de la Fundación, y se llevará a cabo de tal forma que se alcancen los objetivos propuestos con la colaboración del personal.

Las facultades de organización serán ejercidas, en todo caso, dentro del respeto a los derechos de los trabajadores.

La facultad de organización y control del trabajo va dirigida al incremento y mejora del servicio que se presta a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato en particular, así como a las organizaciones de las que funcionalmente depende el personal asalariado del sindicato.

Los representantes de los trabajadores participarán en la organización y control de su actividad laboral de conformidad con la legislación vigente y en la forma pactada en este convenio.

## TÍTULO II

## Del Personal

## CAPÍTULO I

## Clasificación Profesional del Personal

**Artículo 11.– Grupos.**

## PERSONAL ESPECÍFICO:

El personal específico está formado por el conjunto de trabajadores contratados para la realización de un servicio concreto normalmente ligado a un plan o proyecto, como por ejemplo los formadores, técnicos de OPEA, técnicos de Programas, encuestadores, personal de apoyo administrativo a OPEA, etc ...Generalmente su modalidad de contratación será la de obra o servicio determinado u otras modalidades contractuales que la legislación contemple para dichos casos.

## PERSONAL DE GESTIÓN:

El personal de gestión está formado por el conjunto de trabajadores que participan en la gestión económica y administrativa y en la planificación, dirección y coordinación de los diferentes planes, proyectos y actividades, desde su solicitud hasta el cierre definitivo. Su modalidad de contratación podrá ser la de obra o servicio determinado, indefinida u otras modalidades contractuales que la legislación contemple para dichos casos.

**Artículo 12.– Categorías y niveles.**

Se establecen las siguientes categorías y niveles para cada grupo de personal:

GRUPO I: PERSONAL ESPECÍFICO  
CATEGORÍAS Y NIVELES

Técnico A  
Técnico B  
Técnico C  
Técnico D  
Oficial Nivel I  
Oficial Nivel II  
Auxiliar Nivel I  
Auxiliar Nivel II

GRUPO II: PERSONAL DE GESTIÓN.  
CATEGORÍAS Y NIVELES

Jefe de departamento  
Coordinador programas  
Técnico  
Técnico/a de administración  
Administrativo/a  
Auxiliar administrativo/a  
Personal de servicios

**Artículo 13.– Definición de categorías.**

Estas definiciones tienen por objeto permitir la clasificación en alguna de las categorías de todos los trabajadores actuales o futuros de la Fundación, incluyendo algunas de sus funciones y responsabilidades. Los puestos de trabajo y las tareas de referencia están definidas en el organigrama de la empresa.

## GRUPO I: PERSONAL ESPECÍFICO

Técnico A.– Son aquellos trabajadores que por su especial y singular cualificación son contratados de manera puntual y esporádica para la realización de tareas técnicas de una obra o servicio determinado que incluyen no sólo su ejecución con autonomía y responsabilidad sino también la participación en la propuesta de diseño y elaboración de las mismas. Dependen de la Dirección o del Jefe de departamento. El puesto de trabajo exige la posesión de una titulación Universitaria de nivel medio o superior específica que, en consecuencia, se constituye en requisito habilitante.

Técnico B.– Son aquellos trabajadores cualificados para la realización de estudios sociológicos, análisis de mercado de trabajo, proyectos vinculados a la mejora de la formación profesional o similares y que dependiendo de la Dirección o del Coordinador de Programas, ejecutan las tareas técnicas por éstos encomendadas con autonomía y responsabilidad. El puesto de trabajo exige la posesión de una titulación Universitaria de nivel medio o superior específica que, en consecuencia, se constituye en requisito habilitante.

Técnico C.– Son aquellos trabajadores cualificados para la realización de estudios y proyectos, acciones individuales y/o grupales de orientación e inserción para personas desempleadas o trabajadores en activo

y que dependiendo de la Dirección o del Coordinador de Programas, ejecutan las tareas técnicas por éstos encomendadas con autonomía y responsabilidad. El puesto de trabajo exige la posesión de una titulación Universitaria de nivel medio o superior específica que, en consecuencia, se constituye en requisito habilitante

**Técnico D.**– Son aquellos trabajadores que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación de los diferentes planes y programas, están cualificados para la realización de la función docente. Dependen del Coordinador de Programas y ejecutan las tareas por éstos encomendadas con autonomía y responsabilidad.

**Oficial Nivel I.**– Son aquellos trabajadores que dependiendo del Responsable de Departamento, Coordinador de Programas o Técnico realizan tareas administrativas u otros servicios cualificados y supervisan el trabajo de otro personal.

**Oficial Nivel II.**– Son aquellos trabajadores que dependiendo del Responsable de Departamento, Coordinador de Programas o Técnico realizan tareas administrativas u otros servicios cualificados

**Auxiliar Nivel I.**– Son aquellos trabajadores que dependiendo del Coordinador de Programas, realiza tareas administrativas u otros servicios especializados no cualificados.

**Auxiliar Nivel II.**– Son aquellos trabajadores que dependiendo del Coordinador de Programas, realiza tareas administrativas u otros servicios no especializados ni cualificados.

#### GRUPO II: PERSONAL DE GESTIÓN.

**Jefe de departamento.**– Son aquellos trabajadores que, coordinan, orientan y dan unidad a un servicio o área determinada, dependiendo directamente del Director, que serán quien les fije sus objetivos, son responsables en su ámbito territorial o funcional de que éstos se cumplan. Entre sus funciones están ejecutar las directrices marcadas por la dirección, recoger necesidades, aportar soluciones y confeccionar procedimientos, distribuir los trabajos entre el personal a su cargo, hacer un seguimiento de los mismos y resolver los problemas de su competencia. El perfil de acceso corresponde a Titulación Superior o Media que, en consecuencia, se constituye en requisito habilitante

**Coordinador de programas.** – Son aquellos trabajadores que, dependiendo directamente del Director o de los Jefes de departamento que serán quienes les fijen sus objetivos, son responsables en su ámbito territorial o funcional de que éstos se cumplan. Entre sus funciones están, recoger necesidades, aportar soluciones y confeccionar procedimientos, distribuir los trabajos entre el personal a su cargo, hacer un seguimiento de los mismos y resolver los problemas de su competencia. Es la categoría correspondiente al desempeño

de los puestos de trabajo que exigen la posesión de una titulación Universitaria de nivel medio o superior específica que, en consecuencia, se constituye en requisito habilitante.

**Técnico/a de administración** – Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo del área funcional de administración y gestión que, bajo la dirección y coordinación de la persona responsable, con formación acreditada, organiza y coordina, con autonomía y responsabilidad e iniciativa, el trabajo administrativo en las áreas económico-financieras asignado (contabilidad, gestión económica, gestión presupuestaria, gestión de personal y seguimiento de las empresas proveedoras). El perfil de acceso se corresponde a la Titulación de FP II con 4 años de experiencia en puesto similar, diplomados/as o licenciados/as.

**Administrativo/a** – Son puestos asignados en los distintos Departamentos o Centros en los que, en función de las necesidades y bajo la dirección de la persona responsable, se realizan tareas profesionales de carácter administrativo o de mantenimiento técnico especializado. Desarrollan tareas de apoyo a la gestión de actividades de cualquier tipo de servicio, integrándose en equipos de trabajo. Todo ello bajo la dirección de la persona responsable. El perfil de acceso se corresponde a la Titulación de FP II o equivalente.

**Auxiliar administrativo/a** – Son puestos en los que se desarrollan funciones de apoyo a la gestión de los distintos servicios asignados en función de las necesidades, tanto en tareas administrativas, como de atención al público y/o control de las instalaciones. Con autonomía y responsabilidad desarrollan las tareas que les son propias y según los procedimientos establecidos o las instrucciones recibidas de la persona responsable. El perfil de acceso corresponde a la titulación de FP II o asimilado, valorándose en todo caso las habilidades para la relación interpersonal. Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo de las áreas funcionales de administración, gestión, formación o empleo, bajo la dirección y coordinación de la persona responsable, desarrolla tareas de carácter administrativo en el marco de procedimientos preestablecidos, tales como: registro, clasificación y archivo de documentación; manejo a nivel de usuario de paquetes ofimáticos estándar; mecanización y mecanografiado de documentos, realización de operaciones de cálculo no complejo.

**Personal de servicios** – Esta categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo de Servicios Generales que, bajo la dirección y coordinación de la persona responsable, realiza las tareas profesionales que no exigen una formación ni cualificación específica, desarrollando las mismas en el marco de actuaciones y rutinas preestablecidas, portería, vigilancia, mantenimiento, almacén, apoyo administración, apoyo formación.

## CAPÍTULO II

## Contratación

**Artículo 14.- De la Contratación en General.**

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

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórogas, finalización de contratos y previsiones de nueva contratación, se estará a lo dispuesto en la legislación respectiva vigente en cada momento, así como lo recogido en el presente Convenio Colectivo.

Los contratos firmados bajo la modalidad de «por obra o servicio de duración determinada» serán utilizados preferentemente para la contratación de formadores y orientadores.

**Artículo 15.- Tipos de contratación.**

Se informará a los representantes de los trabajadores, con carácter previo y suficiente antelación de los puestos de trabajo vacantes, el perfil aplicable a los candidatos, la categoría profesional y su retribución salarial. Las vacantes producidas si se van a cubrir o los puestos de nueva creación se comunicarán a todos los trabajadores de la Fundación por si fuera de su interés.

Las contrataciones por obra o servicio determinados se utilizarán preferentemente para el grupo de formadores y orientadores.

**Artículo 16.- Comunicación de la contratación a Comités de Empresa o Delegados de Personal.**

Las partes se comprometen a cumplir lo previsto en la normativa legal vigente en todo lo relativo a los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. La empresa informará a los Comités de Empresa o a los Delegados de Personal de las vacantes y/o puestos de nueva creación, del perfil aplicable a los candidatos, la categoría profesional y la retribución salarial.

**Artículo 17. Forma de contratación.**

Las contrataciones de trabajadores se ajustarán a las normas legales generales sobre la contratación y a las específicas que figuren en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos.

La contratación de personal se hará siempre por escrito.

La contratación del personal específico se realizará a través de una bolsa de trabajo a la que se denominará «Fichero de Expertos» que será desarrollado por la Comisión Paritaria para la interpretación del Convenio

**Artículo 18.- Períodos de prueba.**

Para contrataciones temporales de duración igual o inferior al año se establece un período de prueba de dos meses para los trabajadores con categoría de técnico o superior y de quince días naturales para el resto.

Para contrataciones temporales de duración superior al año se establece un período de prueba de cuatro meses para los trabajadores con categoría de técnico o superior y de un mes para el resto.

En los nuevos contratos de personal que ya haya prestado sus servicios para el mismo puesto de trabajo o similar, no se establecerá período de prueba.

**Artículo 19.- Ceses.**

La resolución de la relación laboral se preavisará con un mínimo de quince días naturales por parte de la empresa y diez días naturales por parte del trabajador, sea cual sea la modalidad contractual utilizada, con la excepción de los contratos de sustitución o aquellos de obra o servicio cuya duración sea inferior al período de preaviso.

Por cada día de falta de preaviso por parte de la empresa o del trabajador se abonará o se descontará un día de salario bruto.

## CAPÍTULO III

## Promoción en el Trabajo

**Artículo 20.- Promoción de los trabajadores.**

Antes de cubrir un puesto de trabajo (no declarado a extinguir o sujeto a la incorporación de su titular), con personal de nuevo ingreso, tendrán prioridad los propios trabajadores de la Fundación, que posean como mínimo la titulación exigida en la categoría a la que pretende acceder.

La promoción a las vacantes o a los nuevos puestos se producirá teniendo en cuenta la formación, antigüedad y capacidad.

Esta promoción no será aplicable para cubrir el puesto de Director/a de la Fundación o figura equivalente.

**Artículo 21.- Trabajos de superior e inferior categoría.**

A los trabajadores que por su contrato de trabajo, les corresponda una categoría profesional y la Fundación le asignara mediante comunicado expreso, a funciones pertenecientes a una categoría profesional superior, por un período de tiempo de seis meses ininterrumpidos o por acumulación de seis meses en períodos interrumpidos durante un año, le será reconocida dicha categoría superior.

En el caso de existencia del comunicado a que se hace referencia en el párrafo anterior, el trabajador cobrará la diferencia salarial a partir del momento en que comience a efectuar trabajos de dicha actividad superior.

Si la persona trabajadora se considerase asignada a funciones de categoría superior durante los

períodos de tiempo determinados en este artículo, y no hubiese comunicado expreso de la Fundación, podrá reclamar a ésta, los beneficios oportunos que considere a través del Comité de Empresa. Si, por necesidades perentorias imprevisibles, la Fundación precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la asignada, por un tiempo máximo de un mes dentro del mismo año, se le mantendrá la retribución y demás derechos de su categoría, informando al Comité de Empresa.

### TÍTULO III

#### Jornada, Horario, Calendario, Vacaciones, Permisos y Excedencias

##### CAPÍTULO I

###### Jornada, Horario y Calendario

#### Artículo 22.– Jornada laboral y horario.

Se establece una jornada anual de 1.583 horas de trabajo efectivo, con una jornada de referencia de 35 horas semanales.

La jornada ordinaria será de lunes a viernes.

El horario laboral para el profesorado se ajustará a las necesidades en cada momento de los cursos a impartir. En los supuestos en que la jornada laboral ininterrumpida alcance o supere las cinco horas dentro de la jornada laboral establecida se disfrutará de veinte minutos de descanso.

La Fundación podrá establecer modificaciones de jornada por necesidades de la actividad que se fijarán individualmente.

La jornada continuada será de 8:00h a 15:00h

En lo referente a la reducción de jornada por guarda legal se estará a lo dispuesto en el Art 37 apartados 5 y 6 del Estatuto de los trabajadores.

No obstante, si dos o más trabajadores de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la fundación.

#### Artículo 23.– Calendario laboral.

En el mes de diciembre de cada año se confeccionará, el calendario laboral en el que se recogerán las fiestas retribuidas y no recuperables de ámbito nacional, autonómico y local.

#### Artículo 24. Adaptación de la Jornada en Periodo Estival.

Atendiendo a las necesidades del servicio, las características del centro de trabajo y las funciones concretas de los puestos de trabajo; durante el periodo de tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, podrá haber una acomodación de la jornada

partida a continua. Asimismo, los trabajadores de la Fundación y que desempeñen su jornada de trabajo fuera de las instalaciones de la Fundación, adaptarán su jornada de trabajo a la jornada laboral que se realice en dicho centro de trabajo.

Todo ello siempre de forma valorada y determinada por la dirección de FOREM.

Con el fin de que se cumpla la jornada laboral anual establecida en éste convenio, las horas reducidas se distribuirán a lo largo del resto del año natural, sin que en ningún caso se pueda sobrepasar la jornada semanal de 40 horas.

##### CAPÍTULO II

###### Vacaciones

#### Artículo 25.– Vacaciones.

Los trabajadores dispondrán de unas vacaciones retribuidas de veintitrés días laborables, se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en verano, en dicho periodo, la dirección de la Fundación podrá decretar el cierre del centro de trabajo durante 10 días hábiles, en este caso, el período de vacaciones coincidirá con el del cierre. En caso de coincidencia general en las mismas fechas, la Fundación podrá, con la participación sindical correspondiente, redistribuir las vacaciones.

Los trabajadores vinculados a este Convenio disfrutarán, a parte de los veintitrés días laborables, de los días 24 y 31 de diciembre como vacaciones. En los calendarios laborales podrán establecerse medidas de compensación para los casos en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan con días festivos o no laborables

Los trabajadores de la Fundación que desempeñen su jornada de trabajo fuera de las instalaciones de FOREM, adaptarán su jornada de trabajo y vacaciones a las que se realicen en dicho centro de trabajo.

El calendario de vacaciones se fijará dentro del primer cuatrimestre del año en cada Centro de Trabajo

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año en curso, sin que en ningún caso puedan ser compensadas económicamente.

Los contratos del personal formador incluirán en su ámbito temporal el correspondiente al disfrute de la parte proporcional de vacaciones.

##### CAPÍTULO III

###### Permisos

#### Artículo 26.– Permisos Retribuidos.

Los trabajadores de la Fundación, previa notificación, tendrán derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

Tres días laborables:

- En caso de fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de cualquier familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

- Por alumbramiento de esposa o compañera.

- Estos permisos se incrementarán en dos días más en los casos en que sea preciso desplazarse a otra provincia distinta.

Dos días laborables:

- Por fallecimiento o enfermedad de familiares de segundo grado o afinidad.

- Por matrimonio de hijos.

- Estos permisos se incrementarán en un día más en los casos en que sea preciso desplazarse a otra provincia distinta.

Un día natural:

- Por matrimonio de cualquier familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Por mudanza.

- Estos permisos se incrementarán en un día más en los casos en que sea preciso desplazarse a otra provincia distinta.

Otros permisos:

- Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a cinco horas semanales de ausencia en el trabajo, a elegir su distribución semanal por parte del trabajador. A este permiso tendrán derecho el padre o la madre.

- Quince días naturales en caso de matrimonio o inicio de convivencia equivalente entre personas del mismo o distinto sexo. En esta última, la Fundación decidirá la forma de verificar la convivencia.

Para el disfrute de posibles puentes y permisos, se establecen dos días retribuidos al año, además de los contemplados para vacaciones, de libre elección por el trabajador. Su disfrute no impedirá garantizar la cobertura de las necesidades del trabajo.

#### **Artículo 27.– Permisos no retribuidos.**

En casos excepcionales y por motivos justificados se podrá solicitar permiso no retribuido por un período inferior a seis meses. Se solicitará por parte del trabajador con quince días naturales de antelación. Dicho permiso será concedido o denegado por la empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada, con la disminución proporcional del salario, para la atención de hijos menores de seis años o la atención de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad por enfermedad grave, estableciendo la Fundación el horario.

Se podrán solicitar permisos no remunerados por motivos académicos, que deberán acreditarse, y les

será concedido por un tiempo no superior a un mes, siempre que la organización del trabajo lo permita.

## **CAPÍTULO IV**

### **Excedencias**

#### **Artículo 28.– Excedencias.**

La petición de excedencia se cursará por escrito a la Fundación con un mínimo de dos meses para resolver lo que proceda. Se entenderán siempre sin derecho a retribución.

##### **Excedencia forzosa.**

Se pasará a la situación de excedencia forzosa, que implicará el reingreso automático al puesto de trabajo anterior a su concesión, por las siguientes causas:

Nombramiento por cargo público (en cuya designación se requiera publicación en diario oficial), sindical (de ámbito provincial o superior) o político (de ámbito provincial o en cuya designación se requieran procesos electorales regulados por ley). El reingreso deberá ser solicitado como máximo el mes siguiente al cese del cargo público. De no producirse esta notificación, la Fundación declarará al trabajador en situación de excedencia voluntaria de acuerdo con el párrafo siguiente.

##### **Excedencia voluntaria.**

Todos los asalariados de la Fundación que tengan más de un año de antigüedad podrán solicitar una excedencia cuya duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años.

El derecho de excedencia sólo podrá volver a ser disfrutado por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

La incorporación al puesto de trabajo, que deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha en que finalice el periodo de excedencia, se realizará cuando haya vacante de idéntica categoría. Atendiendo a circunstancias excepcionales, el trabajador podrá solicitar la reserva del puesto de trabajo.

##### **Excedencia especial.**

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

Se podrán conceder excedencias de menos de un año en casos extraordinarios. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

## TÍTULO IV

### Retribuciones

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones Generales

#### **Artículo 29.– Conceptos salariales y retribuciones.**

Los trabajadores serán retribuidos por todos o alguno de los siguientes conceptos: Salario base y complementos.

El salario correspondiente al grupo específico estará condicionado por los límites de cada normativa y se determinará para cada programación por la Fundación.

Para el año 2006, los salarios son los establecidos en la tabla como ANEXO I del presente convenio.

Para el año 2007, los salarios se incrementarán con lo que aumente el IPC del año 2006 más el 0,5%

Para el año 2008, los salarios se incrementarán con lo que aumente el IPC del año 2007 más el 0,75%

#### **Artículo 29 bis.- Plus de Transporte**

Se establece un plus de transportes mensual para aquellos trabajadores que sean contratados para la realización del programa OPEA y que, teniendo su residencia habitual en el municipio de Murcia, tenga que desarrollar su trabajo en otros municipios distintos. La cuantía del plus de transporte para la vigencia del presente convenio, es de 0,19 euros por kilómetro con un tope máximo a pagar al conjunto de los trabajadores de este programa del 2,25% del importe total concedido. Este importe será distribuido mensualmente y de forma proporcional a la duración del programa y nivel de actividad. Este plus se establecerá siempre y cuando la normativa de regulación del programa OPEA lo permita.

Por acuerdo de las partes, la Comisión Mixta del Convenio podrá revisar el plus de transporte

#### **Artículo 30.– Cláusula de garantía salarial.**

Se garantizará el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores de la Fundación durante la vigencia del presente convenio, compensando la posible diferencia entre la subida salarial pactada y la subida del IPC Estatal anual. Se abonará en una sola paga antes del 31 de marzo.

#### CAPÍTULO II

##### Pagas Extras, Horas Extraordinarias y Nocturnas, y Dietas

#### **Artículo 31.– Pagas extras.**

Se establecen dos pagas extraordinarias, cada una de ellas correspondiente a una mensualidad de salario en verano y Navidad, pagaderas en los meses de junio y diciembre, entre los días 15 y 20 del mes de su devengo y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural inmediatamente anterior a su vencimiento.

#### **Artículo 32.– Horas extraordinarias.**

Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realizase sobre la duración máxima de la jornada efectiva de trabajo.

Las horas extraordinarias son de carácter excepcional y limitadas y voluntarias por parte del trabajador

Se establecerá un procedimiento para regular la comunicación de la necesidad de realizar horas extras, la propuesta de forma de compensación y la aceptación o no del trabajador.

Se abonará la hora extraordinaria con un incremento de un 25 por 100 sobre el salario, que correspondería a una hora ordinaria o se compensará por el tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado en un 50 por 100.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán mensualmente.

#### **Artículo 33.– Trabajo Nocturno.**

Se establece un complemento de nocturnidad que será fijo en su cuantía y mensual en su devengo para aquellos puestos de trabajo que, total o parcialmente, desarrollen su jornada de trabajo en período nocturno.

Para su determinación se tomará como referencia el siguiente criterio:

las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Tendrán una retribución específica incrementada, en un 25 por 100 sobre el salario base.

#### **Artículo 34.– Dietas.**

A los trabajadores del personal de gestión de la Fundación que por necesidades del servicio tengan que desplazarse de su centro de trabajo y hayan de utilizar su propio vehículo, se les retribuirá a razón como máximo del límite establecido por la Agencia Tributaria o por otras normativas específicas de los planes en cada ejercicio.

Anualmente, previa negociación, se determinarán los importes correspondientes por los conceptos de kilometraje, manutención y alojamiento, partiendo de las cantidades establecidas en el Anexo I que serán aplicables desde la fecha de la firma del presente Convenio.

La percepción de las dietas por manutención no será compatible con ingresos por el mismo concepto o en los que el gasto efectivo se produzca con cargo a terceros. Las mismas deberán acreditarse

documentalmente, salvo motivo justificado y admitido por la Fundación

#### **Artículo 35.– Otros complementos.**

Se podrán establecer complementos salariales en razón de aquellas circunstancias especiales que se consideren necesarias. Estos complementos se negociarán con la RLT.

#### **Artículo 36.– Finiquitos.**

Toda comunicación de cese o preaviso deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito, salvo que el preaviso o comunicación la realice el trabajador.

El trabajador, si así lo desea, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del finiquito.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

## **TÍTULO V**

### **Garantías Sociales**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Garantías Sociales**

#### **Artículo 37.– Por Enfermedad, Accidente o Maternidad.**

La Fundación complementará las prestaciones de la Seguridad Social por I.T, enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo, enfermedad profesional y/o suspensión por riesgo durante el embarazo y maternidad, mientras el trabajador se encuentra en dicha situación, hasta el 100 por 100 de su salario real, desde el primer día de la baja.

#### **Artículo 38.– Protección a la maternidad y a la conciliación de la vida familiar y laboral.**

En atención a la especial situación de la trabajadora en estado de gestación o lactancia, la Fundación facilitará el cambio de puesto de trabajo o actividad que pueda afectar negativamente el desarrollo de dicha gestación o lactancia, sin merma de retribución, categoría o del derecho de la reincorporación posterior.

Se prohibirá realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo o período de lactancia.

Los trabajadores podrán solicitar modificaciones en el horario de trabajo para poder conciliar la vida familiar y laboral.

#### **Artículo 39.– Seguro colectivo.**

La Fundación concertará una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o total y responsabilidad civil para los trabajadores mientras presten sus servicios en la misma (incluido «in itinere»). La cuantía y concreción será de 24.000 euros en caso de muerte, y 18.000 euros en caso de invalidez.

#### **Artículo 40.– Revisiones médicas.**

Todos los trabajadores de la Fundación tendrán derecho a una revisión médica. Además, se harán pruebas específicas adaptadas a los factores de riesgo del puesto de trabajo.

Para aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo ante pantallas de visualización de datos la revisión irá acompañada de revisiones oftalmológicas.

Se facilitará al trabajador copia inteligible del reconocimiento médico.

En todo caso, el informe clínico pertenece a la esfera íntima del trabajador y como tal debe ser protegido.

#### **Artículo 41.- Anticipos de salario.**

El personal de gestión podrá solicitar a la empresa préstamos, a reintegrar sin intereses en el plazo máximo de un año, y sin que en ningún momento el importe total de los préstamos concedidos a todos los solicitantes supere la cantidad de 6.000 €/año.

#### **Artículo 42.- Jubilación anticipada**

Se favorecerá la jubilación anticipada e incentivada para aquel personal fijo que, reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente, y de forma total desee dar por finalizada su actividad profesional. La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad y una prestación complementaria hasta que el trabajador cumpla los 65 años.

## **CAPÍTULO II**

### **Actualización y Perfeccionamiento**

#### **Artículo 43.– Formación.**

Se establecerá un Plan de Formación para todos los trabajadores negociado y pactado con la representación sindical, que incorporará, en su caso, las adaptaciones de jornada necesarias para la realización de estos cursos.

Dicho plan será objeto de revisión anual. Cuando el curso al que asista el trabajador se realice en horario laboral, la asistencia será obligatoria.

Con independencia del plan de formación fundacional, el trabajador tendrá derecho a la formación individual, respetándose los siguientes términos:

– Permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para asistencia a exámenes de titulaciones, oficiales, relacionadas con su promoción profesional o personal. En todo caso será necesario aportar documento justificativo.

– Adaptación y/o reducción de la jornada cuando la organización del trabajo lo permita.

– Se podrán solicitar permisos no remunerados por motivos académicos, que deberán acreditarse, y les será concedido por un tiempo no superior a un mes, siempre que la organización del trabajo lo permita.

En el caso que el trabajador considere conveniente la asistencia a un curso de Formación Continua relacionado con su puesto trabajo y dentro de su jornada laboral, lo comunicará a la Fundación, que previo estudio del caso podrá conceder el permiso. En cuyo caso, el 50 por ciento del tiempo de permiso será a cargo de la Fundación, mientras que el otro 50 por ciento será a cuenta de la persona trabajadora.

En el caso que la Fundación considere necesaria la formación de algún trabajador fuera de su horario de trabajo, las horas de asistencia al curso se disminuirán de su jornada laboral o se compensarán en tiempo de descanso en otro momento.

### CAPÍTULO III

#### Derechos sindicales

##### **Artículo 44.- Derechos sindicales.**

Ambas partes están de acuerdo en que los trabajadores deben disfrutar de los derechos sindicales de la manera más amplia posible y de conformidad con la legislación vigente.

##### **Artículo 45.- Representantes sindicales.**

Los representantes sindicales serán elegidos conforme a la legislación vigente.

##### **Artículo 46.- Cuota sindical.**

A requerimiento del trabajador, la Fundación descontará de la nómina mensual del mismo el importe de la cuota sindical correspondiente.

La petición se remitirá por el trabajador a la Dirección de la empresa por medio de un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento y la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la cuenta de ahorro a que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

##### **Artículo 47.- Solución de conflictos individuales y colectivos de trabajo.**

Con carácter voluntario, en los casos de reclamaciones o conflictos individuales, previo a la interposición de cualquier demanda ante los Juzgados y tribunales de lo social, será requisito necesario la interposición de una papeleta de conciliación, mediación o arbitraje ante la Comisión Paritaria prevista en este convenio.

La Comisión Paritaria deberá citar a las partes a una conciliación dentro de un plazo no superior a una semana.

Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y a su Reglamento de Aplicación, publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 50, de 1 de marzo de 1997, que vinculará a todos los centros de trabajo y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

### CAPÍTULO IV

#### Seguridad y salud laboral

##### **Artículo 48.- Seguridad y salud laboral.**

En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), las partes firmantes acuerdan en el plazo de dos meses, constituir la Comisión de Seguridad y Salud que tendrá una composición inicial de 2 miembros, 1 por la Fundación y el delegado/a de prevención elegido de entre los representantes de los trabajadores. Dicha Comisión de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos, cuando se deba proceder a la elección de un Comité de empresa, el número de representante de cada una de las partes pasará de 1 a 2 miembros. Dicha Comisión adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las competencias y facultades de la Comisión de Seguridad y Salud se ajustarán al artículo 39 de la Ley de Prevención.

### TÍTULO VI

#### Régimen Disciplinario

##### CAPÍTULO I

#### Faltas

##### **Artículo 49.- Faltas de los trabajadores.**

Se consideran faltas la acciones u omisiones que suponen incumplimiento o quebranto de los deberes establecidos por las disposiciones legales vigentes y en todo lo regulado por este Convenio.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

##### **Artículo 50.- Faltas leves.**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. No comunicar la falta de un día al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.
3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales, de hasta quince minutos cada una de ellas.
4. El abandono injustificado del puesto de trabajo, excepto en el supuesto de que el mismo, pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave.

5. Las discusiones acaloradas sobre asuntos no oportunos en ese momento, dentro de las dependencias de la Fundación. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

6. No notificar (entregar o enviar el parte de baja) en los tres días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

7. No notificar de forma escrita con antelación la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo en tiempo y forma.

8. No atender al público o a los compañeros y usuarios con la corrección y diligencias debidas.

9. De dos a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales. A estos efectos, los retrasos se computarán a partir de los primeros veinte minutos, los cuales serán recuperables al final de la jornada, desde el inicio oficial de la jornada diaria efectiva.

#### **Artículo 51.– Faltas graves.**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la Fundación, podrá ser considerada como falta muy grave.

2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación de hasta quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.

3. Hasta tres faltas de puntualidad, sin justificación, de más de quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.

4. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.

5. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a sus compañeros o a su trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.

6. La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o conservación del material a su cargo, o que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la Fundación para usos propios.

8. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la Fundación, usuarios y/o compañeros de trabajo, ya

que si se produjese grave perjuicio sería considerada falta muy grave.

9. El abandono del servicio sin causa justificada, que pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.

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

#### **Artículo 52. Faltas muy graves.**

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Violar o revelar información de reserva obligada, que produjese grave perjuicio para la Fundación, usuarios y/o compañeros de trabajo.

2. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso continuado de confianza, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Fundación o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Fundación o durante el trabajo en cualquier lugar.

3. Más de diez faltas de puntualidad sin justificación de hasta quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.

4. Hasta diez faltas de puntualidad, sin justificación, de más de quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.

5. Las agresiones físicas a los usuarios, y a las personas que trabajen en la Fundación o a los familiares que convivan con ellos.

6. Las muy graves ofensas verbales a las personas que trabajen en la Fundación o a los familiares que convivan con ellos.

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

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

9. La aceptación de sobornos económicos o en especie.

10. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

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

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

13. La simulación de enfermedad o accidente, cuando un trabajador en baja por tales motivos realice actividades que evidencien aptitud para el desempeño de su trabajo en la Fundación. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

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

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

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

18. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la fundación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la organización / fundación, siempre y cuando exista un control del acceso personalizado a los medios de producción-comunicación por parte de la fundación.

19. La reincidencia en tres faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de noventa días naturales, habiendo mediado notificación escrita.

## CAPÍTULO II

### Sanciones

#### Artículo 53.- Sanciones.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso por las faltas cometidas, serán:

– Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

– Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

– Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses.

Despido.

## CAPÍTULO III

### Procedimiento Sancionador

#### Artículo 54.- Procedimiento.

La imposición de cualquier sanción grave o muy grave a un trabajador será comunicada por escrito acompañando copia de la sanción, a los Representantes de los trabajadores o Comités de Empresa quienes firmarán el acuse de recibo correspondiente

## CAPÍTULO IV

### Prescripciones de las Faltas

#### Artículo 55.- Prescripción.

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

El inicio de un expediente sancionador interrumpe la prescripción.

## ANEXO I

### Tablas salariales GRUPO II: PERSONAL DE GESTIÓN año 2006

CATEGORÍA PROFESIONAL	Sueldo	Sueldo
	Bruto mes	Bruto Año
Jefe de departamento	1.661,95 €	23.267,30 €
Coordinador de programas	1.585,86 €	22.202,04 €
Técnico/a de administración	1.585,86 €	22.202,04 €
Administrativo/a	1.306,33 €	18.288,62 €
Auxiliar administrativo/a	1.085,12 €	15.191,68 €
Personal de servicios	771,69 €	10.803,66 €

### Dietsas y kilometrajés

Kilometraje	0,19 €/Kilómetro
Dieta por comida	13 €
Dieta por cena	11 €
Dieta completa sin alojamiento	25 €
Dieta completa con alojamiento	53 €

## Consejería de Trabajo y Política Social

**5616 Resolución de 20-04-2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo para Takasago Internacional Chemicals Europe, S.A. (Convenio Extraestatutario). Exp. 1/06.**

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Takasago Internacional Chemicals Europe, S.A. (Convenio Extraestatutario) (Código de Convenio número 3002932) de ámbito empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 7-10-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real