

SEGUNDO:

La aportación para los fines del Convenio durante el año 2002 será:

La Comunidad Autónoma DOSCIENTOS OCHENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y SEIS (282.476) EUROS, que forman parte de la consignación presupuestaria 12.03.313A.481.06, Código de Proyecto 11979, de la Ley 8/2001, de 21 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el Ejercicio 2002.

A la firma del presente Protocolo se efectuará por parte de la Comunidad Autónoma el pago anticipado a la Federación 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 8/1985, de 9 de diciembre, 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 6 de la Ley 9/1999, de 27 de diciembre, modificado por la Disposición Adicional Quinta de la Ley 7/2001, de 20 de diciembre.

TERCERO:

Las Partes declaran plenamente aplicables en el año 2002 los contenidos del Convenio de 4 de junio de 2001, excepto en lo referente a la aportación económica.

CUARTO:

El presente Protocolo de determinación expresa y actualizada de la aportación económica de la Comunidad autónoma de la Región de Murcia para el año 2002, se incorporará como documento anexo al Convenio suscrito entre las partes el 4 de junio de 2001.

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, **Lourdes Méndez Monasterio**.—Por la Federación, el Presidente, **Vicente Bixquert Montagud**.

Consejería de Trabajo y Política Social

5332 Convenio colectivo de trabajo para Fundación Diagrama Intervención Psicosocial Región de Murcia. Expediente 11/02.

Visto el expediente de «Convenio colectivo de Trabajo para fundación diagrama intervención psicosocial» (Código de Convenio número 3002642), de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 26-02-

2002, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 4-03-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Mixta de Interpretación del mismo.

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

Murcia, 21 de mayo de 2002.—El Director General de Trabajo.—P.D., el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Convenio colectivo de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial Región de Murcia

CAPITULO I**Disposiciones Generales****Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL y el personal que en ella presta sus servicios en la C.A. de la Región de Murcia.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo las actividades siguientes:

a- Sensibilizar a la opinión pública acerca de las problemáticas psicosociales y sanitarias actuales y de los recursos sociales disponibles de cara a obtener la participación activa en la puesta en práctica de soluciones alternativas.

b- Desarrollar actividades de promoción del voluntariado social, grupos de autoayuda, familias acogedoras y sustitutas, ayuda mutua y cualquier otra medida encaminada a favorecer la cooperación social.

c- Realizar investigaciones y estudios psicosociales aplicados para mejorar en conocimiento de la realidad psicosocial y su transformación.

d- Favorecer reuniones de intercambio formativo entre profesionales, voluntariado y afectados; al objeto de confrontar las elaboraciones teóricas y aplicaciones prácticas.

e- Organizar actividades ocupaciones de tiempo libre y medio ambientales, fomentando la creación de talleres que procuren la inserción socio-laboral y familiar de colectivos en situación de riesgo.

f- Posibilitar el desarrollo de experiencias en la atención domiciliaria y otras alternativas de convivencia, pisos tutelados, centros de acogida, Centros y Servicios en el ámbito de la protección y reforma de menores y jóvenes, así como a otras personas y grupos en situación de necesidad.

g- Potenciar servicios de asesoramiento asistencia!, psicosocial y jurídico a cualquier grupo en situación de necesidad.

h- Desarrollar actuaciones que mejoren la calidad de vida en el medio habitual de convivencia de las personas.

j- Realizar acciones y prestar servicios psicosociales de carácter internacional.

j- Empezar servicios y actuaciones de cooperación para el desarrollo y la solidaridad en países en vía de desarrollo.

k- La protección de los/as niños/as de acuerdo con lo previsto en la legislación autonómica, estatal, los principios recogidos en la Convención de Derechos del Niño, la legislación del País de origen del menor y las demás normas internacionales aplicables.

l- Promover la adopción tanto nacional como internacional de niños/as en situación de abandono o desamparo, para ello esta Fundación podrá constituirse como entidad mediadora de adopciones, especialmente internacionales, pudiendo establecer representaciones en los Países para los cuales solicite habilitación así como en las Comunidades Autónomas en las cuales actúe.

ll- Velar para que todo el proceso de tramitación de las adopciones quede garantizado el cumplimiento de todas las normas legales que la regulan así como asegurar una correcta y transparente actuación para la consecución de las funciones que se vayan a asumir.

m- Promover la gestión y desarrollo de Centros y Programas destinados a la atención, tratamiento, prevención y reinserción de drogodependientes y ex toxicómanos.

n- Promover la gestión y desarrollo de Centros y Servicios orientados a la colocación y reinserción laboral de personas con dificultad de incorporarse al mercado de trabajo; para ello esta Fundación podrá constituirse como entidad mediadora de colocación e inserción laboral.

o- Empezar centros, servicios y actuaciones destinadas a la atención, tratamiento y reinserción de presos y ex reclusos.

p- Desarrollar centros y programas orientados a conseguir una mayor participación de la mujer en la sociedad, así como para procurar la atención y reinserción de mujeres en dificultad social.

Artículo 2.- AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio afecta a todo el personal laboral que preste sus servicios en la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en la C.A. de la Región de Murcia, sustituyendo íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en el anterior convenio colectivo, usos, costumbres o condiciones de trabajo, que quedan totalmente absorbidos y sustituidos.

Se recoge, asimismo, la figura del Voluntariado, como aquella persona que colabora de manera desinteresada con la Fundación en el desarrollo de las actividades de la misma que sean de interés social, no existiendo por tanto ninguna relación laboral con el mismo, y por consiguiente no siéndole de aplicación el presente Convenio.

Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.

La vigencia del presente Convenio será desde el uno de marzo de dos mil dos hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil dos, no teniendo en ningún caso efectos retroactivos.

Llegada la fecha fin del presente Convenio, éste dejará de estar en vigor, no existiendo posibilidad alguna de prórroga automática.

El anterior Convenio Colectivo, publicado en B.O.E. de 7 de febrero de 1.997, seguirá siendo de aplicación al resto del personal laboral que Fundación Diagrama tiene en el resto de las Comunidades Autónomas de España, en tanto no se apruebe un Convenio Colectivo a nivel nacional.

Artículo 4.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones que se establecen en este Convenio, son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente.

Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

En caso de que la autoridad laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigirá oficio a la jurisdicción competente al objeto de subsanar las supuestas anomalías y como quiera que este Convenio en su redacción constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz debiéndose reconsiderar su contenido íntegramente por la Comisión Negociadora constituida al efecto.

CAPÍTULO II Régimen de Trabajo

Artículo 6.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de lunes a domingos.

Artículo 7.- VACACIONES.

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales. La retribución correspondiente al periodo de vacaciones, estará constituida por el salario base y complementos salariales establecidos en este Convenio.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la Dirección de la Fundación y los trabajadores, pudiendo convenirse la división en varios del periodo total. Los trabajadores junto con la Fundación propondrán un cuadro de fechas antes del 31 de Marzo, según necesidades del servicio.

El personal que ingrese durante el año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico correspondiente a la parte proporcional de los días devengados y no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularían de acuerdo con los días trabajados.

A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja.

Una vez iniciado el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad laboral transitoria, la duración de la misma se computará como días de vacaciones.

Artículo 8.-TRABAJO NOCTURNO.

Es el realizado entre las 10 de la noche y las seis de la mañana.

Artículo 9.-TRABAJO A TURNOS.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo.

Ningún trabajador estará obligado a permanecer en turno de noche más de dos semanas consecutiva, salvo adscripción voluntaria.

El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrá derecho a elegir turno de trabajo.

Artículo 10.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada laboral máxima establecida en el calendario de la Fundación.

Su retribución será de igual cuantía a las horas ordinarias.

Artículo 11.- LICENCIAS.

El trabajador, previo aviso y justificación podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a.- En caso de matrimonio 15 días.
- b.- Nacimiento, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad será de dos días, salvo desplazamiento fuera de la región que entonces será de cuatro días.
- c.- Traslado de su domicilio habitual dos días.
- d.- Por el tiempo necesario en caso de asistir a consulta médica.
- e.- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

Artículo 12.- EXCEDENCIAS

La situación de excedencia se atenderá a lo descrito en el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III**Condiciones Económicas****Artículo 13.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

La remuneración de todos los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario base del Convenio. Anexo I.
- b) Plus de Responsabilidad.
- c) Complemento de Productividad.
- d) Complemento específico.
- e) Plus de disponibilidad.
- f) Plus Transporte
- g) Gratificación de Vestuario.
- h) Pluses especiales.
- i) Dietas por viaje.

Artículo 14.- SALARIO BASE DE CONVENIO

Comprenden la retribución según el puesto de trabajo que ocupe en el organigrama de la Fundación, en él está incluido la posible nocturnidad según el régimen de turnos. (Anexo I).

Artículo 15.-PLUS DE RESPONSABILIDAD.

El trabajador percibirá un complemento en atención a la especial dificultad técnica, dedicación y responsabilidad del puesto de trabajo que desempeñe.

Este plus estará condicionado a la disponibilidad presupuestaria del centro-programa al que se adscriba el trabajador.

Artículo 16.-COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

El trabajador recibirá en concepto de este complemento una cantidad cuyo fin es disminuir el absentismo laboral, y aumentar la productividad del trabajo que realiza para la Fundación.

Este complemento estará condicionado a la disponibilidad presupuestaria del centro-programa al que se adscriba el trabajador.

Artículo 17.-COMPLEMENTO ESPECIFICO.

Cantidades que perciben los trabajadores en función de la especificidad de su tarea.

Este complemento estará condicionado a la disponibilidad presupuestaria del centro-programa al que se adscriba el trabajador.

Artículo 18.- PLUS DE DISPONIBILIDAD.

Se establece un plus, para los trabajadores que potestativamente por parte de la Fundación sean designados, de mutuo acuerdo con el trabajador, entre las categorías de: Coordinador de Centros, Directores, Subdirectores, Coordinadores de Centro, en concepto de disponibilidad para aquellas ocasiones en que el trabajo de la Fundación lo requiera.

Este complemento estará condicionado a la disponibilidad presupuestaria del centro-programa al que se adscriba el trabajador.

Artículo 19.-PLUS TRANSPORTE

Se establece un plus extrasalarial y por tanto no sujeto a cotización a la Seguridad Social, al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo.

Este plus no se abonará su parte proporcional en los supuestos de ausencias injustificadas al trabajo y en vacaciones.

Este complemento estará condicionado a la disponibilidad presupuestaria del centro-programa al que se adscriba el trabajador.

Artículo 20.-GRATIFICACION DE VESTUARIO.

Todos trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán recibir en concepto de atención de vestuario y desgaste de prendas, una gratificación mensual, la misma no está sujeta a cotización a la Seguridad Social, por ser un concepto extrasalarial.

Este complemento estará condicionado a la disponibilidad presupuestaria del centro-programa al que se adscriba el trabajador.

Artículo 21.-PLUSES ESPECIALES.

Se abonarán los pluses especiales de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando lo dictamine la Comisión de Seguridad y Salud en el trabajo. La cuantía de cada uno de ellos será el diez por ciento del salario base pactado en el presente Convenio.

En caso de desacuerdo se acudirán a la Comisión Paritaria.

Artículo 22.- DIETAS POR VIAJE

La Fundación abonará a sus trabajadores el importe de los gastos que acrediten debidamente en sus desplazamientos.

En cualquier caso, y cuando haya gastos cuya justificación no resulte posible, o sea difícil, se establecen las siguientes cantidades:

Media dieta 10,82 euros (1.800.-ptas.)

Dieta completa sin pernoctar 18,03 euros (3.000.-ptas.)

Dieta completa pernoctando 36,06 euros (6.000.-ptas.)

Estas cantidades se abonarán en viajes y desplazamientos que realicen en su misma provincia y limítrofes.

Para otras provincias:

Dieta completa sin pernoctar 30,05 euros (5.000.-ptas.)

Dietas completa pernoctando 48,08 euros (8.000.-ptas.)

Artículo 23.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

La Fundación abonará a su personal en concepto de pagas extraordinarias de Verano y Navidad, una mensualidad de 30 días de salario base, estas pagas extras se prorratearán cada mes.

CAPITULO IV**Ingreso, Periodo de prueba, Ascensos y Ceses****Artículo 24.- INGRESO.**

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas, incluido reconocimientos médicos, y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Artículo 25.- PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso de los trabajadores se considerará a título de prueba si así consta por escrito. Dicho periodo sera variable según sean los puestos de trabajo a cubrir:

- 6 meses para los técnicos titulados.
- 2 meses para los demás trabajadores.

Durante el periodo de prueba el trabajador 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 su transcurso, sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

Artículo 26.- ASCENSOS

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A. El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la Fundación.

B. Para ascender a un Grupo Profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado función de superior Grupo Profesional.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
- f) La permanencia en el Grupo Profesional.

Artículo 27.- MOVILIDAD GEOGRAFICA

La Fundación podrá desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquél en que presten sus servicios durante, cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas o de contratación. Esta facultad deriva, por una parte, de la creación de nuevos centros o los ya existentes en las distintas localidades, y por otra parte, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo regulado en el presente Convenio.

El desplazamiento deberá ser preavisado por escrito al trabajador con una antelación mínima de 5 días, haciendo constar las condiciones y duración prevista del desplazamiento.

Artículo 28. - ORDENACION DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la fundación o persona en quien ésta delegue, que debe ejercerla con sujeción a lo establecido en el Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos o actividades se les ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Artículo 29.- CESES VOLUNTARIOS

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Fundación, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

15 días laborables.

El incumplimiento de la obligación de preavisar por escrito con la referida antelación, dará derecho a la pérdida de las partes proporcionales de pagas extras, devengadas y no percibido por ese preaviso incumplido.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 30.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Fundación de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

El personal con mando, con la autoridad y responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y la eficacia del personal del servicio a sus órdenes, ejerciendo su autoridad en forma humana, educada y eficiente. Son funciones inherentes a todo mando en la Fundación, la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo.

Artículo 31.- GRADUACIÓN DE FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará según su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 32.- FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un periodo de treinta días naturales.
- c) No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de Incapacidad Temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasiona perjuicio de alguna consideración a la Fundación o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f) Falta incidencias de aseo o limpieza personal.
- g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- h) No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de haberse producido éste.
- i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Fundación. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Artículo 33.- FALTAS GRAVES.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Fundación.

- c) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
 - d) La embriaguez ocasional, siempre que no cause ningún perjuicio a sus compañeros o a su trabajo. En caso contrario, podría considerarse falta muy grave.
 - e) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
 - f) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
 - g) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Fundación, podrá ser considerada como falta muy grave.
 - h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 - i) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
 - j) Realizar, sin en el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la Fundación para usos propios.
 - k) El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la Fundación.
 - l) Las derivadas de las causas previstas en los apartados d) y i) del artículo anterior.
 - ll) La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad) aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita.
- Artículo 34.- FALTAS MUY GRAVES.**
- Se calificarán como faltas muy graves las siguientes.
- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
 - b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días o más en un periodo de un mes.
 - c) La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para la Fundación.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
 - e) Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Fundación o a los familiares que convivan con ellos.
 - f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Fundación o a cualquier otra personal dentro de las dependencias de la Fundación o durante el trabajo en cualquier lugar.
 - g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

i) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Fundación o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

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

k) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Fundación o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

l) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

ll) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso, con peligro de ocasionar grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgo para las personas.

m) Las derivadas del apartado g) del artículo anterior.

n) La reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de un trimestre desde la primera y hayan sido sancionadas.

Artículo 35.- RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Fundación la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de cualquier falta siempre ha de ser por escrito.

Artículo 36.- SANCIONES

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

a) Faltas leves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

b) Faltas Graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.

Imposibilidad por plazo de dos años para el ascenso a categoría superior.

c) Faltas muy graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

Despido.

CAPITULO VI

Clasificación Profesional

Artículo 37.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifiquen en los artículos siguientes, serán clasificados en Grupos Profesionales.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos en el presente Convenio.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

La Fundación velará por el desarrollo, concurrencia y realización de los cursillos de formación que considere convenientes, tanto internos como externos a la misma, siendo a cargo de la Fundación todos los gastos que se generen por los mismos.

Artículo 38.- DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son:

I. Conocimientos.- Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica.

Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía.- Factor en el que se tiene en cuenta la mayor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a).- Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimientos.

b).- Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III.Complejidad. Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Esfuerzos físicos: Este subfactor determina la intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido y la fatiga ocasionada por posiciones difíciles. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el arado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV.Responsabilidad.- Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a).- Responsabilidad sobre la gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la Fundación. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal, para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b).- Capacidad e interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la Fundación. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando. Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros., asignadas por la Dirección de la Fundación, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, para su valoración deberá tener en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Artículo 39.-GRUPOS PROFESIONALES.

Existen tres grupos profesionales:

A)PERSONAL DOCENTE.

Integran este grupo profesional aquellos trabajadores que realizan las funciones de educación, docencia - ,rehabilitación de los internos, y cualquier otra que sea anexa a la docencia.

1.-COORDINADOR DE CENTROS Y PROGRAMAS.

2.-DIRECTOR DE CENTRO/0 PROGRAMA.

3.-SUBDIRECTOR DE CENTRO/0 PROGRAMA.

4.-COORDINADOR DE CENTRO/0 PROGRAMA.

5.-PSICÓLOGO.

6.-PEDAGOGO.

7.-ASISTENTE SOCIAL.

8.-PROFESOR DE E.G.B.

9.-EDUCADOR.

10.-A.T.E.

11.-MONITOR.

12.-CUIDADOR.

13.-MEDICO.

14. -A. T. S.

15.-PSIQUIATRA.

B)PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Integran este grupo profesional aquellos trabajadores que realizan las labores de carácter burocrático, contable, administrativo o de oficina de los distintos centros.

16.-GERENTE.

17.-GRADUADO SOCIAL.

18.-INFORMATICO.

19.-TRADUCTOR.

20.-ECONOMISTA.

21.-ABOGADO.

22.-CONTABLE.

23.-ADMINISTRATIVO.

24.-AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

25.-ASPIRANTES.

C)PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

Integran este grupo profesional aquellos trabajadores que realizan las funciones de mantenimiento, cuidado, conservación, montaje, reparación, almacenaje, las exigencias de cocina, comedor y servicios anexos a los mismos, así como los de guarda y custodia de las instalaciones, edificios y personas relacionadas con esta fundación.

26.-PERSONAL DE MANTENIMIENTO.

27.-MAESTRO DE OBRAS.

28.-COCINERO.

29.-AYUDANTE DE COCINERO.

30.-PORTERO.

31.-CONSERJE.

32.-LIMPIADORA.

33.-LAVANDERA.

34.-CONDUCTOR.

35.-PEON.

A) PERSONAL DOCENTE:

1.-COORDINADOR DE CENTROS Y PROGRAMAS.

El trabajador perteneciente a esta categoría es el encargado de planear, organizar y coordinar las diversas actividades y programas de los centros de esta Fundación.

Sus funciones son entre otras:

-Supervisión de los centros y/o programas que le sean asignados en su vertiente de usuarios, actividades, servicios, recursos humanos, etc.

-Diseñar métodos orientados a mejorar la calidad en la prestación de los servicios en los centros y/o programas.

-Elaborar las programaciones periciales e informes evaluativos finales, así como los pronósticos.

2.-DIRECTOR DE CENTRO.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad que se ejercen sobre uno o varios sectores de la Fundación, partiendo de directrices generales muy amplias.

Su formación será equiparable a los niveles académicos superiores o medios completados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.

- etc.

3.-SUBDIRECTOR DE CENTRO.

Es el trabajador que realiza las funciones del Director de centro, en ausencia del mismo, o bien las que éste le encomiende.

4.-COORDINADOR DE CENTRO.

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Su formación equivalente a titulación académica superior o bien de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional.

Se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes.

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

- Supervisión técnica de un proceso de rehabilitación.

- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

- etc.

5.-PSICÓLOGO.

Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado en Psicología, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

6.-PEDAGOGO.

Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado en Pedagogía, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

7.-ASISTENTE SOCIAL.

Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de diplomado, y hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

8.-PROFESOR DE E.G.B.

Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de diplomado, y hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

9.-EDUCADOR.

Pertenecen a esta categoría profesional aquellos trabajadores que hayan sido contratados para las siguientes funciones:

-Participar en las tareas reeducadores y de rehabilitación de los usuarios, de los programas y/o centros.

10.-A.T.E.

Los pertenecientes a esta categoría profesional son aquellos trabajadores que no posean titulación académica y que ejerzan las mismas funciones que los Educadores.

11.-MONITOR.

Las funciones del monitor son:

- Realización de actuaciones y/o talleres específicos, orientados a la adquisición de capacidades y habilidades determinadas, así como su programación y evaluación.

12.-CUIDADOR-A.T.E.

Realizar las tareas necesarias relacionadas con el cuidado y control en la atención de los usuarios de los centros y/o programas.

13.-MEDICO.

Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado

en Medicina, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

14.-A.T.S.

Pertenece a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de diplomado en enfermería, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

15.-PSIQUIATRA

Pertenece a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado en Medicina, especialidad Psiquiatría, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

B) PERSONAL ADMINISTRATIVO.

16.-GERENTE.

El trabajador perteneciente a este grupo es el encargado de planear, organizar, dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la fundación. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y los aspectos materiales, la orientación y control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política psicosocial.

Toman decisiones o participan en su elaboración.

17.-GRADUADO SOCIAL.

Pertenece a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de diplomado en Graduado Social, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

18.-INFORMATICO.

Pertenece a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado o diplomado en Informática, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

19.-TRADUCTOR.

Pertenece a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado en filología, o tengan suficientes conocimientos escritos y hablados de otras lenguas, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

20.-ECONOMISTA.

Pertenece a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado en Económicas, hayan sido contratados para el ejercicio de

una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

21.-ABOGADO.

Pertenece a esta categoría laboral aquellos trabajadores que están en posesión del título de licenciado en Derecho, hayan sido contratados para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

22.-CONTABLE.

Es la persona con un sector de tareas a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a su cargo, ejecuta bajo la dependencia de un Jefe, una o varias de las siguientes funciones:

Manejo y custodia de los caudales principales de la sociedad, planteamiento, cálculo y extensión de facturas complejas, realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia y exijan a la misma persona, análisis y conclusiones, imputaciones contables a nivel equivalente al de libros oficiales de comercio, redacción de correspondencia, con plena y propia iniciativa, en los asuntos que excedan a los de mero trámite. Y el que presta otros servicios, cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tenga analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

23.-ADMINISTRATIVO.

Es la persona que, con cierta iniciativa y subordinación a otras categorías superiores, si las hubiera, efectúa una o varias de las siguientes operaciones: Estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios, manejo y utilización de ficheros y archivos complejos, redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite, taquigrafía. Y el que preste otros servicios, cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

24.-AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

Es el que sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares y, en general, repetitivas, como son, a título orientativo, los trabajos mecanográficos, que no alcancen los niveles previstos en las categorías superiores, la facturación simple que no requiera cálculos complejos la gestión de busca y clasificación en ficheros y archivos, que sólo requiera anotaciones simples y preestablecidas, atender las comunicaciones telefónicas y otras similares.

25.-ASPIRANTE.

Sus funciones son:

Hacer recados, copias de los documentos, realizar los encargos que se encomienden entre unos y otros departamentos, recoger y entregar correspondencia, así como llevar a cabo trabajos elementales por orden de sus superiores.

C) PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

26.-PERSONAL DE MANTENIMIENTO.

Pertenece a esta categoría los trabajadores, que con completo dominio tanto teórico, como práctico de un oficio,

realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver todos los incidentes de su especialidad.

Son entre otras, tareas fundamentales de esta categoría: ejecutar los trabajos de conservación y mantenimiento de los centros y sus dependencias, así como la realización de reparaciones en los mismos, localiza y reparar averías, así como el montaje, ajuste y puesta a punto de todo tipo de instalaciones, máquinas herramientas.

27.-MAESTRO DE OBRAS.

Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que en posesión del título de F.G.B. y reuniendo las condiciones prácticas y de mando necesarias, dirigen un grupo de obreros en trabajos de peonaje sin especialización alguna.

28.-COCINERO.

Pertenecen a esta categoría profesional aquellos trabajadores que en posesión de carnet de manipulador de alimentos, dominen teórica y prácticamente la actividad de cocina; realizan sus funciones con capacidad plena para resolver los cometidos de su especialidad, preparan, condimentan y cocinan los menús; vela por el buen estado de los alimentos, así como su mejor presentación, realizan el despiece de carnes y pescados con el mayor cuidado, vigilan la limpieza de las dependencias, instalaciones, maquinaria y utensilios a su cargo, y su buen funcionamiento y, en su caso, coordina el trabajo del ayudante de cocina.

29.-AYUDANTE DE COCINERO.

Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que en posesión del carnet de manipulador de alimentos, ejercen sus funciones en las áreas y con las especificaciones siguientes:

En el área de actividad de cocina, bajo la dependencia directa del cocinero, de quien recibe instrucciones precisas, ayuda a este a en sus funciones: condimenta menús sencillos, colabora con el cocinero en el orden y en la vigilancia de la limpieza de las dependencias, instalaciones, maquinaria, utensilios y menaje, y su buen funcionamiento; colabora en el despiece de carnes y pescados así como en el tratamiento de los alimentos.

En el área de actividad de comedor se encarga de los servicios más elementales, comprobando el estado de la vajilla, cristalería y demás utensilios antes de ser utilizados.

30.-PORTERO.

Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que realizan las siguientes funciones: vigilancia y custodia interior y exterior de los establecimientos, vigilar el aseo y limpieza de los locales o cualquier otra que en razón de su servicios específicos le fueran encomendados.

31.-CONSERJE.

Es el trabajador al que dejan a su cargo la custodia y vigilancia durante el día y la noche las tierras acotadas, dependencias y enseres del centro, conservación general de las zonas comunes, guarda y custodia de los accesos del edificio.

32.-LIMPIADORA.

Son aquellos trabajadores que se ocupan del aseo y limpieza de las dependencias y locales de la Fundación.

33.-LAVANDERA.

Aquellos trabajadores que se ocupan del lavado de ropa u otros artículos que pertenezcan a la Fundación o sus usuarios.

34.-CONDUCTOR.

Trabajadores en posesión del permiso de conducir se ocupan normalmente de la conducción y atención de vehículos ligeros.

35.-PEON.

Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores que se encargan de ejecutar labores para cuya realización se requiere únicamente la aportación de un esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

CAPÍTULO VII

Otras disposiciones

Artículo 40.-PROPUESTA DE FINIQUITO Y FINIQUITO.

El trabajador con una antelación mínima de 15 días a la terminación de su contrato tendrá a su disposición el Preaviso y la Propuesta de finiquito de cuantos emolumentos haya devengado y no percibido a la fecha del cese.

Artículo 41.-SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio deberán contar con una póliza de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil.

Artículo 42.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Se realizará un reconocimiento médico al ingreso en la Fundación, y anualmente, a todos los trabajadores.

Artículo 43.- COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD.

Las funciones de esta Comisión serán:

1.- Promover la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

2.- Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interno de la Fundación.

3.- Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Fundación para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Fundación, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

4.- Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Fundación.

5.- Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Fundación.

6.- Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Fundación con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer a la Dirección de la Fundación y a la Inspección de trabajo.

7.- Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de Seguridad y Salud.

8.- Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia de la Fundación.

9.- Estudiar aquellos trabajos que por sus peculiares características sean de aplicación los pluses especiales establecidos en el artículo 19 de este convenio.

10.- Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieran realizado durante cada año natural.

La composición de esta Comisión será la siguiente:

- a) Un Presidente.
- b) Un Secretario.
- c) Dos vocales.

Artículo 44.- COMISIÓN PARITARIA.

1.-La Comisión Paritaria elegida tendrá como misión específica entre otras:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones de las partes contratantes.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- e) Cualesquiera otras que, en su caso, determine la Ley de Convenio y disposiciones concordantes.
- f) Llevar a cabo anualmente la revisión salarial del Convenio.
- g) Dilucidarán sobre los desacuerdos que surjan sobre el tema de los pluses especiales.

2.-Esta Comisión celebrará, al menos una reunión anual ordinaria y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada por los miembros de una u otra parte.

Se llevará igualmente un libro de actas de todas las reuniones.

3.-Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 6 sin que se haya emitido resolución o dictamen.

4.-Las cuestiones propias que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- A) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- B) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- C) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

5.-La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

6.-La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Esta comisión quedará integrada por los siguientes miembros:

PARTE SOCIAL: aquellos miembros del Comité de Empresa de la Región de Murcia que sean designados por dicho Comité.

PARTE FUNDACION: Secretario de la Fundación Diagrama, o persona o personas por éste designadas.

Artículo 45.- COMITÉ INTERCENTROS

Se pacta la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros, con un máximo de trece miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros y Delegados de Personal existentes a nivel nacional. En su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Dicho Comité Intercentros tendrá como función, la negociación de un Convenio Colectivo a nivel nacional que sustituya al presente y al anterior, aun vigente en el resto de Comunidades Autónomas, y ello a la mayor brevedad posible. Este Comité Intercentros, al representar a todos los trabajadores de Fundación Diagrama a nivel nacional, será el único con legitimación para la negociación colectiva a nivel nacional.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto o regulado expresamente en este Convenio, serán de aplicación, sobre las respectivas materias, las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Los trabajadores de la FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL ante la firma de este Convenio asumen los nuevos salarios y pluses, quedando derogados los anteriores salarios y pluses que eran de aplicación.

ANEXO 1:

CATEGORÍAS	SALARIO (Euros)	
	MENSUAL	ANUAL
A) PERSONAL DOCENTE.		
1.-COORDINADOR DE CENTROS Y PROGRAMAS	656,61	9.192,54
2.-DIRECTOR DE CENTRO.	656,61	9.192,54
3.-SUBDIRECTOR DE CENTRO.	656,61	9.192,54
4.-COORDINADOR DE CENTRO.	656,61	9.192,54
5.-PSICÓLOGO.	691,16	9.676,24
6.-PEDAGOGO.	691,16	9.676,24
7.-ASISTENTE SOCIAL.	656,61	9.192,54
8.-PROFESOR DE E.G.B.	656,61	9.192,54
9.-EDUCADOR.	656,61	9.192,54
10.-A.T.E.	622,05	8.708,70
11.-MONITOR.	622,05	8.708,70
12.-CUIDADOR.	622,05	8.708,70
13.-MEDICO.		
14.-A.T.S.	691,16	9.676,24
15.-PSIQUIATRA	691,16	9.676,24
B)PERSONAL ADMINISTRATIVO.		
16.-GERENTE	691,16	9.676,24
17.-GRADUADO SOCIAL	691,16	9.676,24
18.-INFORMATICO	691,16	9.676,24
19.-TRADUCTOR	691,16	9.676,24
20.-ECONOMISTA.	691,16	9.676,24
21.-ABOGADO	691,16	9.676,24
22.-CONTABLE.	691,16	9.676,24
23.-ADMINISTRATIVO.	691,16	9.676,24
24.-AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	622,05	8.708,70
25.-ASPIRANTES.	552,93	7.321,02
C)PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.		
26.-PERSONAL DE MANTENIMIENTO.	587,49	8.224,86
27.-MAESTRO DE OBRAS.	552,93	7.321,02
28.-COCINERO.	552,93	7.321,02
29.-AYUDANTE DE COCINERO.	552,93	7.321,02
30.-PORTERO-VIGILANTE.	656,61	9.192,54
31.-PORTERO-CONSERJE.	656,61	9.192,54
32.-LIMPIADORA.	552,93	7.321,02
33.-LAVANDERA.	552,93	7.321,02
34.-CONDUCTOR.	552,93	7.321,02
35.-PEON	442,20	6.190,80

4. ANUNCIOS

Consejería de Ciencia, Tecnología, Industria y Comercio

5521 Anuncio de la Dirección General de Industria, Energía y Minas de la Consejería de Ciencia, Tecnología, Industria y Comercio, por la que se convoca concurso público para solicitar los terrenos francos, con la extensión mínima exigida y la designación de los derechos mineros relacionados que no hayan salido a concurso.

La Dirección General de Industria, Energía y Minas de la Consejería de Ciencia, Tecnología, Industria y Comercio, convoca concurso público para solicitar los terrenos francos, con la extensión mínima exigida, que no hayan salido a concurso, resultantes de los derechos mineros caducados cuya designación se relaciona, de acuerdo con el artículo 72 del Reglamento General para el Régimen de la Minería.

Las ofertas deberán ser presentadas en esta Dirección General de Industria, Energía y Minas, en la forma prevista en dicho artículo, durante el plazo de dos meses, contados a partir del siguiente día al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial del Estado, pudiendo los interesados ampliar información en el Servicio de Minas de esta Dirección General de Industria, Energía y Minas.

La apertura de las ofertas presentadas tendrá lugar en esta Dirección General, a las once horas, el primer día hábil, no sábado, transcurridos tres meses a partir del siguiente día de la publicación de este anuncio.

Relación de designación de derechos mineros de la Sección C de la ley de Minas, caducados, con expresión del número de orden, tipo de derecho, nombre y término municipal:

NUMERO	DERECHO	NOMBRE	TERMINOS
21322	PE	CALOR	LORCA, AGUILAS
21536	CE	MANALVA	MORATALLA
21626	PI	DIMARSA CUATRO	CARAVACA Y OTROS
21707	PI	OPEN PIT III	MORATALLA Y OTROS
21723	PI	ALMENARA	MAZARRON, LORCA
21753	PI	CRISTINA	LORCA
21754	PI	CABEZO DE LOS HUERTECICOS	BULLAS, CEHEGIN
21759	PE	FUNDACION PARA EL DESARROLLO DEL SABER LA CIENCIA LA BELLEZA Y LA ELIMINACION DE LA MISERIA EN LA HUMANIDAD	CARAVACA, MORATALLA
21785	PI	CERRAJOS	JUMILLA
21815	PI	LOS CUCOS II	JUMILLA
21859	PI	SANTOMERA I	SANTOMERA Y OTROS
21876	PE	CABEZO DE LA ROSA	JUMILLA

Tipo de Derecho: PE = Permiso de Exploración, PI = Permiso de Investigación, CE = Concesión de Explotación.

Murcia, 21 de mayo de 2002.—El Director General de Industria, Energía y Minas, **Horacio Sánchez Navarro**.