

mo promotor al titular del derecho a edificar o usar el suelo sobre el cual se cometa o hubiera cometido la infracción, cuando haya tenido conocimiento de las obras, instalaciones, construcciones, actividades o usos infractores, siendo D. Pedro Eleuterio García Simón titular del terreno en el que se localiza el vertido objeto del presente expediente, concededor del mismo y presuntamente incumplidor del deber de mantener el terreno en condiciones de seguridad, salubridad y decoro (artículo 153.1 del Texto Refundido), adoptando al efecto las medidas necesarias para evitar el acceso de cualquier persona ajena al terreno de su propiedad. Todo ello con independencia de las acciones que puedan corresponder al interesado frente a terceras personas en el caso de que sean éstas quienes con sus acciones utilizan indebidamente la propiedad ajena.

Por lo que el acuerdo de suspensión recurrido ha sido dictado en estricta aplicación de la Normativa en vigor.

V

En base a lo expuesto queda patente que la resolución recurrida no incurre en ninguno de los motivos de nulidad o anulabilidad establecidos en los artículos 62 y 63 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, exigidos como presupuesto en el artículo 107.1 de la citada Ley procedimental para la interposición de recurso de reposición, y por tanto, hay que entender que la resolución recurrida ha sido dictada en estricta aplicación de la normativa en vigor, esto es, ajustándose a derecho.

En su virtud,

DISPONGO:

Desestimar el recurso de reposición interpuesto por Dña. Luz María García Rodríguez, en representación de D. Pedro Eleuterio García Simón, contra la Resolución nº 2446 del Director Ejecutivo de la Agencia de Protección del Medio Urbano y Natural, de fecha 18 de septiembre de 2006 recaída en el expediente nº 1341/05-M.

Notifíquese al interesado, haciendo constar que el presente acto, abre paso a la vía contenciosa, pudiendo interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a aquel en que se notifique la resolución expresa del recurso de reposición, sin perjuicio de cualquier otro que pudiera interponerse.”

Segundo.- Remitir la presente Resolución al Servicio de Publicaciones del Gobierno de Canarias,

para su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, y al correspondiente Ayuntamiento para su inserción en el tablón de edictos.

Santa Cruz de Tenerife, a 1 de octubre de 2007.-
El Director Ejecutivo, Pedro Pacheco González.

Consejería de Empleo, Industria y Comercio

4025 *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 3 de septiembre de 2007, que dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Fundación Canarias Atlántico de Estudios Laborales-FUNCAEL.*

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Fundación Canarias Atlántico de Estudios Laborales-FUNCAEL, y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1.033/1984, de 1 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos, y el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, aprobado por el Decreto 39/2005, de 16 de marzo (B.O.C. nº 63, de 31.3.05), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante el Sr. Consejero de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 3 de septiembre de 2007.- El Director General de Trabajo, Pedro Tomás Pino Pérez.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE FUNCAEL Y SUS TRABAJADORES.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Ámbito de aplicación funcional, territorial y personal.
 Artículo 2: Ámbito de aplicación temporal.
 Artículo 3: Vinculación a la totalidad.
 Artículo 4: Compensación y absorción.
 Artículo 5: Condiciones más beneficiosas.
 Artículo 6: C.I.V.E.

CAPÍTULO II: LA ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DEL TRABAJO

Artículo 7: La organización funcional de la Fundación.

CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA PLANTILLA

Artículo 8: Clasificación según la función.
 Artículo 9: Funciones de las categorías profesionales.
 Artículo 10: Tipos de contratación.
 Artículo 11: Formas de contratación.
 Artículo 12: Ingreso y contrato de trabajo.
 Artículo 13: Preaviso de extinción del contrato de trabajo.
 Artículo 14: Recibo de finiquito por cese del trabajador/a.

CAPÍTULO IV: PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 15: Comunicación de la contratación a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.
 Artículo 16: Selección y contratación del personal.
 Artículo 17: Obligatoriedad de cubrir categorías vacantes.
 Artículo 18: Movilidad funcional (trabajo de sup. e inf. categoría profesional).

CAPÍTULO V: JORNADA, CALENDARIO, DESCAN- SOS, FESTIVOS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 19: Jornada de trabajo.
 Artículo 20: Calendario laboral.
 Artículo 21: Descanso diario.
 Artículo 22: Descanso semanal.
 Artículo 23: Descanso festivos.
 Artículo 24: Vacaciones.
 Artículo 25: Licencias o permisos retribuidos.

CAPÍTULO VI: MOVILIDAD GEOGRÁFICA (TRAS- LADOS, DESPLAZAMIENTOS) Y DIETAS

Artículo 26: Desplazamientos por iniciativa de la Fundación que no lleven consigo cambios de residencia.

Artículo 27: Traslado o permuta de Centro de Trabajo por iniciativa del trabajador/a.

Artículo 28: Dietas.

CAPÍTULO VII: RETRIBUCIONES

Artículo 29: Salario base de Convenio.
 Artículo 30: Complementos personales.
 Artículo 31: Pagas extraordinarias.
 Artículo 32: Pago de las retribuciones económicas.
 Artículo 33: Anticipos de salario.

CAPÍTULO VIII: MEJORAS SOCIALES

Artículo 34: Complementos de enfermedad o accidente.
 Artículo 35: Protección a la maternidad en el trabajo.
 Artículo 36: Trabajadores/as discapacitados/as.

CAPÍTULO IX: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL TRABAJO

Artículo 37: Obligaciones de Fundación y trabajadores/as.
 Artículo 38: Revisiones médicas.
 Artículo 39: Ropa de trabajo.

CAPÍTULO X: DERECHOS SINDICALES

Artículo 40: Derechos de los sindicatos.
 Artículo 41: Los derechos sindicales de los/as representantes de los/as trabajadores/as.
 Artículo 42: Derechos de reunión.
 Artículo 43: Derecho de información.
 Artículo 44: Cuota sindical.

CAPÍTULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45: Faltas y sus clases.
 Artículo 46: Faltas leves.
 Artículo 47: Faltas graves.
 Artículo 48: Faltas muy graves.
 Artículo 49: Sanciones.
 Artículo 50: Limitación al poder disciplinario.
 Artículo 51: Informe a los/as representantes de los/as trabajadores/as.
 Artículo 52: Procedimiento sancionador.
 Artículo 53: Prescripción de las faltas.

CAPÍTULO XIII: FORMACIÓN

Artículo 54: Derecho a formación.
 Artículo 55: Asistencia a cursos.

CAPÍTULO XII: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ANEXO I

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA FUNDACIÓN CANARIAS ATLÁNTICO DE ESTUDIOS LABORALES (FUNCAEL) Y SUS TRABAJADORES/AS.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación funcional, territorial y personal.

• FUNCIONAL:

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Fundación Canarias Atlántico de Estudios Laborales (FUNCAEL) y los/as trabajadores/as a su servicio, para el desarrollo de las funciones profesionales de programación, evaluación, formación, gestión, administración y servicios generales.

• TERRITORIAL:

Las condiciones del presente Convenio Colectivo regirán para todos los Centros de Trabajo establecidos o que se establezcan por la Fundación Canarias Atlántico de Estudios Laborales o en nombre de la misma, en la Comunidad Autónoma de Canarias.

• PERSONAL:

El presente Convenio Colectivo vincula a la Fundación y a todos/as los/as trabajadores/as que se encuentren al servicio de la misma a través de un contrato de trabajo. Queda excluido del ámbito de este Convenio Colectivo el personal directivo que asuma la responsabilidad ejecutiva de la Fundación, así como los/as alumnos/as de los Proyectos de Escuelas Talleres que se regirán por su normativa propia.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación temporal.

El ámbito de aplicación temporal se regirá conforme a la siguiente estructura:

• ENTRADA EN VIGOR:

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de abril de 2007, con independencia de cual fuera la fecha de su registro y publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

• DURACIÓN:

La duración del presente Convenio Colectivo será de un (1) año, teniendo por consiguiente su término

el día 31 de marzo de 2008. Se prorrogará anualmente automáticamente.

• DENUNCIA:

El preaviso, a efectos de denuncia del presente Convenio Colectivo -o, en su caso cualquiera de sus prórrogas-, habrá de hacerse con una antelación al menos de un día antes de la fecha de su vencimiento, mediante escrito de cualquiera de las partes firmantes a la otra, así como, a la Autoridad Laboral.

Efectuada la denuncia del Convenio se mantendrá en vigor la totalidad de sus cláusulas hasta la firma de un nuevo acuerdo entre las partes.

• PRÓRROGA:

Al término de su duración se prorrogará automáticamente de año en año en todas sus cláusulas, si antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas ninguna de las partes lo hubiera denunciado.

En tal supuesto, el conjunto de los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo (salariales, extrasalariales, o de cualquier otro tipo), se revisará automáticamente en la misma proporción en que lo haya hecho el Índice de Precios al Consumo (IPC) estatal de los doce (12) últimos meses de su vigencia. Así mismo se procederá en las sucesivas prórrogas.

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un conjunto unitario infraccionable y a efectos de su aplicación práctica se considerarán globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción competente en uso de sus atribuciones declare la improcedencia o nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes, de común acuerdo, se comprometen a negociar las fórmulas alternativas que subsanen dichas cláusulas.

Artículo 4.- Compensación y absorción. Normas supletorias.

Las retribuciones económicas que establece el presente Convenio Colectivo, compensarán y absorberán cualquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen las actuales pactadas.

En lo no previsto en el Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás

normas legales y reglamentarias que conforman la legislación laboral vigente.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

La Fundación, de conformidad con los principios generales del Derecho Laboral, garantizará a los/as trabajadores/as las condiciones más beneficiosas, que con carácter individual o colectivo, viniesen disfrutando con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 6.- Comisión de interpretación, vigilancia y estudio del convenio (C.I.V.E.).

Se establece una Comisión Paritaria cuya función esencial será resolver las discrepancias y conflictos, en materia de interpretación que se produzcan en la aplicación de este Convenio Colectivo. Estará integrada por dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y dos (2) representantes de la Fundación, nombrados preferentemente en cada caso de entre los/as que han intervenido en las deliberaciones del Convenio. Ambas representaciones podrán contar con los medios, asesores que estimen oportunos con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que los asuntos a tratar así lo requieran, y se convoque por escrito al efecto, por alguna de las partes negociadoras y sus acuerdos tendrán fuerza vinculante para ambas.

La Comisión Paritaria dejará a salvo la libertad de las partes para acudir a la jurisdicción competente.

CAPÍTULO II

LA ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DEL TRABAJO

Artículo 7.- La organización funcional de la fundación.

La organización funcional del trabajo corresponde a la Fundación, como función inherente a la misma, es decir, los sistemas de planificación, racionalización, mecanización y dirección técnica y práctica del trabajo. No obstante, los sistemas de trabajo que se adopten, no podrán afectar a la dignidad humana o perjudicar la formación profesional de los/as trabajadores/as que tienen derecho a completar y perfeccionar por la práctica.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los/as representantes legales de los/as trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informe, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, para lo cual ha de garantizarse por parte de la dirección de la Fundación, información previa y negociación de todos los temas relacionados con: modificación

de jornada, movilidad funcional, modificación del puesto de trabajo y formación profesional.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA PLANTILLA

Artículo 8.- Clasificación según la función.

Teniendo en cuenta la función que realizan los/as trabajadores/as, se clasificarán en los grupos y categorías profesionales siguientes en función del Proyecto al que se acojan:

• PERSONAL DEL PROYECTO DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y ASISTENCIA AL AUTO-EMPLEO:

Grupo 1: Personal Técnico y Administrativo:

Coordinador/a.
Técnico/a en orientación laboral.
Oficial de Administración.
Formador/a.

Grupo 2: Personal Especialista y No Cualificado:

Operario/a.

• PERSONAL PROYECTO ESCUELAS TALLER.

Grupo 1: Personal Técnico y Administrativo:

Director/a.
Coordinador/a.
Profesor/a ocupacional.
Oficial de Administración.
Auxiliar de Administración.

Grupo 2: Alumnos/as trabajadores/as:

Alumnos/as trabajadores/as.

Artículo 9.- Funciones de las categorías profesionales.

Las funciones de las distintas categorías profesionales encuadradas en los grupos son las que a continuación se relacionan:

• PERSONAL DEL PROYECTO DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y ASISTENCIA AL AUTO-EMPLEO:

Grupo 1. Coordinador/a:

Funciones: coordinar o dirigir un programa, proyecto, y/o servicios, con autonomía, y responden de su gestión ante la Dirección de la Fundación. El coordinador/a incluye entre sus funciones, tareas y

responsabilidades de orden didáctico, metodológico y organizativo del Proyecto al que esté adscrito.

Grupo 1. Técnico/a en orientación laboral:

Su función consiste en el diseño de programación; ejecución de Proyectos de Formación o Acciones de Orientación; controlar la asistencia de usuarios/as o demandantes de empleo; control de la documentación administrativa correspondiente a su función; orientación profesional; aplicación de técnicas de motivación y comunicación; realización de memoria de Proyectos; coordinación y seguimiento del Proyecto conjuntamente con la entidad promotora y la administración; el cumplimiento y seguimiento del Proyecto en cuestión, controlar el buen desarrollo del Proyecto; realizar funciones de control administrativo específico al puesto y desarrollar técnicas de motivación y comunicación.

Grupo 1. Oficial de Administración:

Bajo la dirección y coordinación de un superior jerárquico, con formación acreditada de F.P.2 o equivalente, desarrolla y ejecuta con autonomía e iniciativa, tareas administrativas de carácter especializado (contabilidad, tesorería, archivista, gestión administrativa de programaciones, compras) pudiendo contar con el personal de apoyo y proponiendo la mejora de procedimientos y sistemas de gestión, tales como: recepción, clasificación, derivación y control de comunicaciones telefónicas; 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; atención, información y derivación, en su caso, del público; seguimiento y control de procedimientos administrativos; desarrollo de los cometidos profesionales especializados del puesto de trabajo correspondiente, tales como: llevar libros de cuentas, redacción de correspondencia con iniciativa propia, cobros y pagos sin firma, facturas y cálculo de las mismas; elaboración de informes básicos.

Grupo 1. Formador/a:

Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo del área funcional de formación, que con arreglo a las instrucciones recibidas, con responsabilidad e iniciativa, y siendo responsable del buen uso que se haga de los equipos, máquinas y herramientas de su aula o taller durante la impartición de los cursos, desarrolla las siguientes funciones: diseña, imparte y evalúa el proceso formativo del curso ciñéndose a la materia que imparte, realiza la memoria del curso, colabora en la realización de funciones de tutoría y orientación profesional con sus alumnos/as, cumplimenta la documentación administrativa inherente al curso.

Grupo 2. Operario/a:

Bajo la dirección y coordinación de un superior jerárquico, realiza tareas profesionales que no exigen una formación o cualificación específica, desarrollando las mismas en el marco de actuaciones y rutinas pre-establecidas: portería, vigilancia, limpieza y mantenimiento, etc.

• PERSONAL DEL PROYECTO ESCUELAS TALLER, TALLERES DE EMPLEO Y CASAS DE OFICIO:

Grupo 1. Director/a:

Responsable de la marcha general del proyecto, coordinará todas las actividades, responderá del funcionamiento ante el Servicio Canario de Empleo y ante la Entidad Promotora tanto desde el punto de vista administrativo como técnico.

Grupo 1. Coordinador/a:

Responsable del plan formativo en general en lo que respecta a las programaciones y evaluación, así como, integrar las unidades formativas. Orientará y supervisará el trabajo de los docentes. Será el responsable del seguimiento del Plan de Inserción Laboral, así como, de la formación básica de los/as alumnos/as de la Escuela Taller.

Grupo 1. Profesor/a ocupacional:

Responsable tanto de la formación de su especialidad (programación, evaluación, etc., y de la simulación de empresa), como de la realización de la obra o servicios a ejecutar (organización del trabajo, calidad, materiales, etc.).

Grupo 1. Oficial Administración:

Bajo la dirección y coordinación de un superior jerárquico, con formación acreditada de F.P.2 o equivalente, desarrolla y ejecuta con autonomía e iniciativa, tareas administrativas de carácter especializado (contabilidad, tesorería, archivista, gestión administrativa de programaciones, compras) pudiendo contar con el personal de apoyo y proponiendo la mejora de procedimientos y sistemas de gestión, tales como: recepción, clasificación, derivación y control de comunicaciones telefónicas; 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; atención, información y derivación, en su caso, del público; seguimiento y control de procedimientos administrativos; desarrollo de los cometidos profesionales especializados del puesto de trabajo correspondiente, tales como: llevar libros de cuentas, redacción de correspondencia con iniciativa propia,

cobros y pagos sin firma, facturas y cálculo de las mismas; elaboración de informes básicos.

Grupo 1. Auxiliar 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 un superior jerárquico, con formación acreditada de F.P. 1 o equivalente y sin experiencia profesional, desarrolla tareas de carácter administrativo en el marco de procedimientos preestablecidos, tales como: recepción, clasificación, derivación y control de comunicaciones telefónicas; registro, clasificación y archivo de documentación; manejo a nivel de usuario de paquetes informáticos estándar; mecanización y mecanografiado de documentos; realización de operaciones de cálculo no complejo; atención, información y derivación, en su caso, del público.

Grupo 2. Alumnos/as trabajadores/as:

Conforman esta categoría jóvenes, demandantes de empleo, entre 16 y 24 años, que a través de su formación profesional ocupacional y práctica profesional, intervienen desde el inicio, en la realización de una obra, prestación de un servicio o recuperación del patrimonio cultural histórico o natural de una zona.

La formación teórico-práctica se desarrolla a lo largo de todo el proyecto y la experiencia profesional se adquiere mediante contrato laboral, una vez concluidos los seis primeros meses.

Por tanto queda entendido que el objeto central del programa es la formación para el empleo de jóvenes, mediante una formación basada en práctica profesional, procurando a la vez el desarrollo armónico y global de la comarca o zona donde cada proyecto se desarrolla.

Con respecto a Escuelas Taller tendrán que ajustarse a la Normativa que se recoge en la Orden de 14 de noviembre de 2001, Boletín Oficial del Estado nº 279, de 21 de noviembre de 2001 y Resolución de 7 de julio de 1995, Boletín Oficial del Estado nº 179, de 28 de julio 1995.

Artículo 10.- Tipos de contratación.

Se entenderá por plantilla de la Fundación, el conjunto de los puestos de trabajo necesarios para el desarrollo de las funciones de gestión técnica y administrativa de los proyectos básicos (Formación e Inserción Profesional, Programación Intersectorial y Programación Autónoma a los que se añadirían todas aquellas programaciones y proyectos que tuvieran una estabilidad superior o igual a los tres años).

Cuando se celebren contratos de duración determinada bajo la supervisión de los/as representantes de los/as trabajadores/as, se realizarán atendiendo a los siguientes criterios:

- Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el nuevo contrato se especifique el nombre del sustituido/a y la causa de la sustitución.
- Las bajas y/o puestos de nueva creación serán cubiertos atendiendo a los criterios expuestos en el capítulo IV del presente Convenio Colectivo.
- Durante la vigencia de este Convenio, la utilización de las formas de contratación previstas en el Real Decreto-Ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 12/2001, de 16 de mayo, se realizarán como instrumento efectivo de formación para la inserción en el mercado de trabajo, previo acuerdo con la representación sindical.

Las condiciones salariales y sociales de los trabajadores/as se adaptarán a lo establecido para iguales categorías y puestos en el presente Convenio.

Artículo 11.- Formas de contratación.

Las contrataciones de trabajadores/as se ajustarán a las normas legales generales sobre la contratación y a las específicas que figuren en el presente Convenio, comprometiéndose la Fundación 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. En ningún caso tendrá preferencia la contratación mercantil frente a la laboral.

Teniendo en cuenta que existen trabajos o actividades que por su propia naturaleza no tienen carácter permanente o indefinido, se podrán utilizar las modalidades contractuales que la legislación contemple para dichos casos, tales como:

- PARA EL PERSONAL DE PROYECTOS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y ASISTENCIA AL AUTOEMPLEO:

1.- Contrato de obra o de servicio:

Cuando se trate de realizar una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia, dentro de la actividad o actividades que desarrolle la Fundación y cuya ejecución sea limitada en el tiempo y de duración incierta.

En todo caso, los contratos de formadores/as tomarán la forma de contrato por obra o servicio.

2.- Contrato de duración determinada por circunstancias del mercado o acumulación de tareas:

De conformidad con el artº. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses.

Los contratos de trabajo de los/as trabajadores/as eventuales, se formalizarán por escrito, haciendo constar con claridad la actividad excepcional o esporádica que los motiva, así como el Centro de Trabajo en que se prestarán estos servicios.

3.- Contratos de interinidad o sustitución:

Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. En los contratos de los/as trabajadores/as interinos deberá constar el nombre del trabajador/a sustituido/a y la causa de la sustitución.

El cese de los/as trabajadores/as interinos/as tendrá lugar, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna, cuando se reintegre el/la titular a quien sustituye el/la trabajador/a interino/a.

4.- Contrato a tiempo parcial:

En aquellos supuestos en que se deba prestar servicio por un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo a tiempo completo que establece el presente Convenio.

- PARA EL PERSONAL DE PROYECTOS DE ESCUELAS TALLER:

1.- Contrato de obra o de servicio:

Cuando se trate de realizar una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia, dentro de la actividad o actividades que desarrolle la Fundación y cuya ejecución sea limitada en el tiempo y de duración incierta.

En todo caso, los contratos de formadores/as tomarán la forma de contrato por obra o servicio.

2.- Contrato a tiempo parcial:

En aquellos supuestos en que se deba prestar servicio por un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo a tiempo completo que establece el presente Convenio.

3.- Contrato de formación:

Para alumnos/as de Escuelas Taller y similares, el contrato de formación se aplicará en los mismos términos en que se recoge en el artículo 11.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajado-

res, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, según la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo.

En los contratos para formación la Administración Estatal o Autonómica subvencionará el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional anualmente establecido. Asimismo se subvencionarán la totalidad de las cuotas a cargo del empleador correspondientes a la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional establecidos para dichos contratos en normativa específica.

Con respecto a Escuelas Taller los contratos de los alumnos trabajadores tendrán que ajustarse a la Normativa que se recoge en la Orden de 14 de noviembre de 2001, Boletín Oficial del Estado nº 279, de 21 de noviembre de 2001 y Resolución de 7 de julio de 1995, Boletín Oficial del Estado nº 179, de 28 de julio 1995.

Artículo 12.- Ingreso y contrato de trabajo.

A todo/a trabajador/a que ingrese en la Fundación, se le entregará por escrito un contrato de trabajo, del cual se facilitará copia básica a los representantes legales de los/as trabajadores.

El contrato debe estar totalmente tramitado al menos dentro de los diez (10) días siguientes del comienzo de su actividad en la Fundación.

La Fundación entregará al trabajador/a justificante de haber sido dado/a de alta en la Seguridad Social.

Artículo 13.- Preaviso de extinción del contrato de trabajo.

La Fundación, así como el trabajador/a, están obligados a preavisar por escrito con quince (15) días naturales de antelación el cese o resolución de extinción del contrato de trabajo.

Se excluyen los contratos cuya duración sea inferior al período de preaviso y los contratos de obras y servicios de duración inferior a un año donde no será obligatorio realizar el mismo.

El incumplimiento por parte de la Fundación del plazo previsto en el preaviso, dará derecho al trabajador/a, a ser indemnizado/a con el importe de las retribuciones fijadas de tantos días, como días de retraso en la comunicación del cese.

Así mismo, el incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indi-

cada antelación dará derecho a la Fundación a descontar de la liquidación del mismo, el importe de las retribuciones fijas de un día por cada día de retraso en el plazo del preaviso en la comunicación del cese.

Estas normas serán de aplicación a los trabajadores/as interinos/as que cesen antes de la finalización de su contrato de interinaje, pero no, cuando finalice el contrato de trabajo por incorporación del titular que lo/la sustituyó.

Artículo 14.- Recibo de finiquito por cese del trabajador/a.

Los recibos que tengan el carácter de saldo y finiquito o declare terminada su relación laboral habrán de ser visados y firmados por los/as representantes legales de los/as trabajadores/as o bien por el sindicato al que pertenezca el/la trabajador/a. La falta de este requisito, conllevará a la nulidad del documento.

CAPÍTULO IV

PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 15.- Comunicación de la contratación a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

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

Artículo 16.- Selección y contratación del personal.

La selección del personal de los proyectos que promueva la Fundación ante las instituciones públicas, se ajustarán a lo establecido en las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas para el desarrollo de los distintos programas, vigentes en cada momento.

Si no se estableciese el procedimiento de selección de personal en las bases reguladoras, la entrevista de trabajo se realizará por alguno de los miembros del Patronato de Funcael junto con alguno de los coordinadores, aunque cabe la posibilidad de que dicho Patronato pueda delegar en persona nombrada por éste.

Artículo 17.- Obligatoriedad de cubrir categorías vacantes.

Habrán de cubrirse con carácter interino, los puestos de trabajo de los/as trabajadores/as que se encuentren en las siguientes situaciones: enfermedad sobrevenida, incapacidad temporal o toda aquella situación que implique reserva de puesto de trabajo.

Si la plaza vacante de carácter interino fuera cubierta por su titular, regresaría a su anterior categoría profesional, pasando a percibir el salario correspondiente a tal categoría.

Artículo 18.- Movilidad funcional (trabajos de superior e inferior categoría profesional).

La movilidad funcional de los/as trabajadores/as en la Fundación, para la realización de funciones laborales diferentes a su categoría, sólo será posible entre categorías equivalentes, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por titulación académica o profesional precisas para ejercer la prestación laboral o trabajo solicitado, siempre y cuando existiesen razones técnicas u organizativas que justificasen la necesidad y por el tiempo estrictamente imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se podrá efectuar sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su experiencia laboral, de su formación y promoción profesional.

La Fundación deberá comunicar por escrito de la movilidad funcional, tanto al trabajador/a afectado/a como a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, la inobservancia de esta formalidad exonerará de cualquier responsabilidad a los/as mismos/as.

Para llevar a cabo la movilidad funcional será preceptivo el informe favorable de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

En el supuesto de que la Fundación aplicara la movilidad funcional tendrá en cuenta, según las nuevas funciones laborales y duración de las mismas, las condiciones siguientes:

1.- Trabajos de superior categoría:

El/la trabajador/a, que realice trabajos de categoría superior, percibirá desde el primer día las retribuciones económicas correspondientes a dicha categoría.

La duración de tales trabajos será como máximo de un (1) mes de forma continuada o dos (2) meses de forma alterna en el plazo de un (1) año.

Si el tiempo de duración excediera de los límites establecidos más arriba, el/la trabajador/a consolidará automáticamente la categoría y las retribuciones económicas de dicha categoría.

2.- Trabajo de inferior categoría:

Al trabajador/a, que se le encomienden trabajos de categoría inmediatamente inferior a la suya por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, mantendrá las retribuciones económicas y demás derechos derivados de su categoría profesional o puesto de trabajo habitual.

La duración de tales trabajos no será superior a quince (15) días de forma continua o treinta (30) días de forma alterna en el plazo de un (1) año.

Cuando el cambio de categoría se produjera a petición del trabajador/a, en cuyo caso, sus retribuciones económicas estarán condicionadas a la nueva categoría profesional.

3.- Trabajo de superior o inferior categoría por fuerza mayor o interinaje:

Cuando el cambio de categoría, sea superior o inferior, obedezcan a causas de fuerza mayor (accidentes, inundaciones, terremotos, etc.), en ese caso se prolongaría por el tiempo de duración de los mismos.

Cuando el cambio de categoría, siendo inferior, obedezca a interinidad, la realización de trabajos se hará por el tiempo imprescindible.

Se garantizará el puesto de trabajo a todos/as los/as trabajadores/as aunque se produzca variación en las funciones o servicios que viniesen desempeñando.

CAPÍTULO V

JORNADA, CALENDARIO, DESCANSOS, FESTIVOS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 19.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo efectiva a tiempo completo para los/as trabajadores/as del Proyecto de Escuela Taller será de cuarenta horas (40) semanales de lunes a viernes.

La jornada de trabajo efectiva a tiempo completo para los/as trabajadores/as del Proyecto de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia al Autoempleo (OPEA) será de treinta y siete horas y media (37,5) semanales de lunes a viernes.

En cualquier otro Proyecto que participe Funcael, se entenderá que la jornada de trabajo a tiempo com-

pleto será de cuarenta horas (40) horas semanales de lunes a viernes.

En los supuestos de Proyectos, cuya contratación sea inferior a la máxima, las retribuciones se calcularán de manera proporcional a ésta.

Artículo 20.- Calendario laboral.

En todos los Centros de Trabajo y previa negociación con la representación legal de los/as trabajadores/as, se confeccionará dentro de los 15 días naturales siguientes a la publicación oficial del calendario laboral correspondiente a la Comunidad Autónoma, el calendario laboral en el que se recogerán las fiestas retribuidas y no recuperables aprobadas por Consejo de Ministros en el ámbito nacional, así como las de carácter autonómico y local admitidas por la ley.

El calendario laboral se expondrá en el tablón de anuncios de la Fundación o en un lugar visible de cada Centro de Trabajo, con expresión de la/s jornada/s y horario/s.

Artículo 21.- Descanso diario.

Se disfrutará de treinta minutos de descanso dentro de la jornada laboral. Dicho descanso se computará y retribuirá como trabajo a todos los efectos.

Queda a disposición de los/as trabajadores/as la elección del momento en que se ejercite este derecho, salvo en el caso de los/as formadores/as de los proyectos de Escuela Taller, que tendrán que ajustarse al momento de descanso del alumnado.

Artículo 22.- Descanso semanal.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que comprenderá el sábado y domingo.

Artículo 23.- Descanso festivos.

Los/as trabajadores/as disfrutarán de los días festivos no recuperables y abonables, declarados oficialmente, bien a nivel Estatal, Autonómico o Municipal (allá donde esté ubicado el Centro de Trabajo).

Artículo 24.- Vacaciones.

Se establece un período anual de vacaciones obligatorias de 24 días laborales.

En contratos inferiores a un año, caso de los Proyectos de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia al Autoempleo, se calculará la parte proporcional a dicho período de vacaciones.

En contratos de seis meses de duración, caso de los Proyectos de Escuela Taller, se calculará la parte proporcional a dicho período de vacaciones.

Las vacaciones podrán fraccionarse en dos períodos de 12 días laborales al año, o en su caso, la parte proporcional que le corresponda.

Las vacaciones anuales no podrán ser sustituibles por compensación económica, salvo que sea por cese o extinción del contrato de trabajo y no hayan podido ser disfrutadas hasta ese momento de cese o extinción del contrato de trabajo.

La Fundación entregará a cada trabajador/a que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones, un parte en el que se hará constar la fecha de comienzo así como la fecha de reincorporación al trabajo.

La situación de Incapacidad Transitoria (I.T.) del trabajador/a durante el período de vacaciones interrumpirá su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las normas siguientes:

1.- Si la (I.T.) supera el tiempo de vacaciones:

En este caso, la incorporación a la Fundación tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones todos los/as trabajadores/as de su mismo Centro de Trabajo.

2.- Si la (I.T.) no supera el tiempo de vacaciones:

En este caso, seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a la Fundación en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado una vez hayan terminado las vacaciones de todos/as los/as trabajadores/as de su mismo Centro de Trabajo.

3.- Si la (I.T.) rebasa todo el año:

En este supuesto, si rebasara todo el año, es decir desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, no tendrá derecho a vacaciones.

Artículo 25.- Licencias o permisos retribuidos.

El/la trabajador/a, avisando con la posible antelación y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución total por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

- Por matrimonio del trabajador/a: 15 días.

- Por matrimonio de hijos del trabajador/a: 1 día.

- Por matrimonio de hermanos/as del trabajador/a: 1 día.

- Por matrimonio de padres del trabajador/a: 1 día.

- Por nacimiento de hijos/as del trabajador/a: 5 días.

- Por bautizo de hijos/as del trabajador/a: 1 día.

- Por bautizo de hermanos/as del trabajador/a: 1 día.

- Por enfermedad grave de esposa/o o conviviente: 5 días.

- Por enfermedad grave de hijos/as: 5 días.

- Por enfermedad grave de padres: 4 días.

- Por enfermedad grave de abuelos: 3 días.

- Por enfermedad grave de padres políticos: 2 días.

- Por fallecimiento de esposa/o o conviviente: 5 días.

- Por fallecimiento de hijos/as: 5 días.

- Por fallecimiento de padres: 4 días.

- Por fallecimiento de abuelos: 3 días.

- Por fallecimiento de padres políticos: 2 días.

- Por fallecimiento de hermanos/as: 3 días.

- Por fallecimiento de nietos/as: 3 días.

- Por fallecimiento de familiares allegados: 1 día.

En los casos de enfermedad de familiares relacionados en los puntos anteriores se considerará como "grave" cuando sea causa de accidente de cualquier tipo o que requiera de hospitalización.

Las licencias o permisos relacionados anteriormente, serán ampliables en dos (2) días más cuando se necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla.

- Por visita a familiares hospitalizados:

En caso de larga hospitalización de esposa/o o conviviente, hijos/as, padres o hermanos/as, se concederá permiso para las visitas, durante las horas que el respectivo centro hospitalario tenga establecido para las mismas, siempre y cuando no pueda hacerlo fuera de las horas de trabajo.

- Por asistencia a consulta médica:

Será por el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no conlleve baja laboral, debiendo aportar el correspondiente justificante, de igual modo lo hará en caso de acompañamiento no habitual a un/a hijo/a.

- Por lactancia de hijos/as:

La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve (9) meses, tendrá derecho a ausentarse una (1) hora al trabajo. Esta licencia podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen, este derecho por voluntad propia podrá aplicarse dividiendo la hora en dos fracciones o bien disfrutarla al principio o final de la jornada laboral.

- Por cambio de domicilio:

Por traslado de domicilio habitual dentro del propio municipio será de dos (2) días, si el traslado es fuera de su municipio habitual será de tres (3) días.

- Por un deber público y personal:

Será por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal siempre que no pueda realizarlo fuera de las horas de trabajo.

- Por asistencia a exámenes:

Será por el tiempo necesario para asistir a los exámenes parciales o finales.

- Por el sometimiento a técnicas de fecundación asistida ante la infertilidad de la pareja:

Por los períodos necesarios para ello.

- Por asistencia a gimnasia de preparación al parto.

Por los períodos necesarios para ello.

- Asuntos propios, así como el disfrute de posibles puentes y permisos:

Se establecen cuatro (4) días retribuidos al año, además de los contemplados para vacaciones, de libre elección por el/la trabajador/a. Su disfrute no impedirá garantizar la cobertura de las necesidades del trabajo. No obstante lo anterior, si los/as trabajadores/as de un centro decidieran disfrutar colectivamente alguno de éstos, los días 24 ó 31 de diciembre, la Fundación dispondrá lo necesario para asegurar este derecho.

El 1 de noviembre, la Fundación efectuará un cómputo de los días de asuntos propios utilizados por cada trabajador/a. En caso que el cómputo fuera inferior al total de cuatro días, el/la trabajador/a que se encuentre en esta situación deberá comunicar antes del 15 de noviembre las fechas deseadas para su disfrute en los términos recogidos en el Convenio.

Los días de estas licencias o permisos retribuidos serán laborales.

CAPÍTULO VI

MOVILIDAD GEOGRÁFICA (TRASLADOS, DESPLAZAMIENTOS) Y DIETAS

Artículo 26.- Desplazamientos por iniciativa de la Fundación que no lleven consigo cambios de residencia.

El trabajador siempre deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su actividad.

Los desplazamientos que no lleven consigo cambio de residencia, pero que obligan a pernoctar fuera de su casa, se regirán además de por las normas que establece la Ley, por los criterios que seguidamente se enumeran:

- Por razones técnicas, organizativas o de producción, previa notificación por escrito a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, podrá desplazarse un/a trabajador/a a una población distinta que le obligue a pernoctar fuera de su casa, con las limitaciones siguientes:

1. El tiempo límite de estos desplazamientos será de dos (2) meses.

2. Los/as trabajadores/as desplazados tendrán derecho a dos (2) días hábiles de descanso cada quince (15) días en el lugar de residencia, consecutivos a fines de semana.

3. Los gastos de viaje serán a cargo de la Fundación, asimismo el alojamiento correrá a cargo de la misma con posterior justificación y la dieta será completa por día desplazado.

Los desplazamientos a distintos Centros de Trabajo no habituales pero que el/la trabajador/a pernocte en su domicilio se ajustarán a los criterios siguientes:

- El desplazamiento será por el orden inverso de antigüedad en la Fundación de cada categoría profesional.

- No podrá haber sido desplazado más de una vez dentro del período de un (1) año.

Artículo 27.- Traslado o permuta de centro de trabajo por iniciativa del trabajador/a.

Cuando por razón de ubicación u otras causas, el/la trabajador/a solicite traslado y la Fundación pueda proporcionárselo en su propia categoría profesional, se procederá de la manera siguiente:

- El/la trabajador/a tendrá derecho al traslado siempre que exista una vacante de su categoría profesional y no haya sido cubierta por trabajadores/as de aquel Centro de Trabajo.

- En el caso de que hubieran varios trabajadores/as que solicitaran el traslado, tendrá preferencia el/la de mayor antigüedad en la Fundación.

- Al trabajador/a que se le conceda el traslado tendrá cinco (5) días para efectuar todos los trámites necesarios en el lugar de destino.

- Los gastos del traslado correrán a cargo del trabajador/a.

Artículo 28.- Dietas.

Éstas se encuentran sujetas a lo estipulado en la normativa de cada proyecto que presente la Fundación ante los Organismos Públicos.

CAPÍTULO VII

RETRIBUCIONES

Artículo 29.- Salario base de convenio.

El salario base mensual de convenio correspondiente a la jornada de trabajo pactada es el que se establece para cada categoría profesional en la Tabla Salarial anexa, entendiéndose dicho salario base mensual de 30 días para todos/as los/as trabajadores/as, como la retribución fijada por unidad de tiempo.

El salario correspondiente a la categoría de formador/a se determinará en función del valor de la hora efectiva, determinado para cada programación por FUNCAEL, previa negociación con los/as representantes de los/as trabajadores/es, teniendo en cuenta entre otras referencias, las programaciones estatales.

Artículo 30.- Complementos.

Plus de transporte: sujeto a la subvención, que por este concepto, se plasme en cada Proyecto que desarrolle FUNCAEL.

Plus de Coordinación de los Proyectos OPEA: El/la Coordinador/a percibirá por este concepto un importe de 155,26 euros revisable con el IPC anualmente.

Artículo 31.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes (pagas extraordinarias).

Funcael abonará a sus trabajadores/as las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga extraordinaria de verano: se abonará el día 15 del mes de junio de cada año, esta paga extraordinaria devengará del 1 de julio al 30 de junio.

- Paga extraordinaria de navidad: se abonará el día 15 del mes de diciembre de cada año, esta paga extraordinaria devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

La cuantía para cada una de dichas pagas, según categoría profesional que corresponda, será de 30 días de salario total mensual.

El/la trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá estas pagas prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado.

Los/as trabajadores/as que durante el año hayan causado baja por enfermedad o accidente, percibirán las pagas extraordinarias en su totalidad al vencimiento de las mismas.

Los/as trabajadores/as que lo soliciten, mediante acuerdo por escrito, podrán percibir las pagas extraordinarias prorrateadas.

Artículo 32.- Pago de las retribuciones económicas.

Las retribuciones mensuales se abonarán el último día laboral de cada mes.

Las pagas extraordinarias se abonarán en los días establecidos en el presente Convenio Colectivo.

En el recibo de pago de retribuciones figurarán todos los conceptos devengados por el/la trabajador/a, debidamente especificados con fórmulas sencillas de entender.

Artículo 33.- Anticipos de salario.

Todo/a asalariado/a podrá solicitar el anticipo de cualquiera de las pagas extraordinarias, hasta el 90% de lo ya devengado.

Los/as trabajadores/as de la Fundación podrán solicitar anticipos mensuales, a cuenta del salario por un valor de hasta el 90% de las retribuciones devengadas por el trabajo realizado. En los acuerdos de

concesión se establecerán los plazos de devolución, asegurándose su reintegro completo con anterioridad a la finalización, en su caso, del contrato.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 34.- Complemento de enfermedad o accidente.

La Fundación complementará las prestaciones por IT hasta alcanzar el 100% del salario real, desde el primer día y cualquiera que sea la causa, en tanto el/la trabajador/a (incluido el personal formador), mantenga esta situación.

Artículo 35.- Protección a la maternidad en el trabajo.

Durante el período de gestación y lactancia, las trabajadoras podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo, cuando la tarea que realice pueda perjudicar la salud de la madre o el feto, sin merma de retribución, categoría o de derecho a la reincorporación posterior a su puesto de trabajo.

Artículo 36.- Trabajadores/as discapacitados/as.

Se entenderá por trabajadores/as discapacitados, aquellos/as cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social, se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33%, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

La Fundación tendrá en las nuevas contrataciones a emplear, un número de trabajadores/as discapacitados no inferiores al 5% de la plantilla, entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores/as discapacitados de la oficina de empleo.

No podrán considerarse dentro del cupo de reserva, aquellos/as trabajadores/as que adquieran una discapacidad como consecuencia de accidente y enfermedad profesional o accidente y enfermedad común, que estuvieran prestando sus servicios para la Fundación.

La Fundación conservará el nivel salarial y profesional de los/as disminuidos/as que pasen a tener consideración de tales después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobreviniendo después de su ingreso en la Fundación.

En esta circunstancia la Fundación vendrá obligada a adaptar el puesto de trabajo a las nuevas con-

diciones físicas, psíquicas o sensoriales del trabajador/a, en función de su discapacidad.

Cuando los equipos profesionales consideren que la adaptación no se puede llevar a cabo se dará al trabajador/a un puesto de trabajo compatible con su minusvalía. El trabajador/a podrá optar entre que se le pague el salario que le corresponda al nuevo trabajo o que se le mantenga el que en cada momento sea asignado a la categoría y puesto de trabajo anterior.

Para poder concurrir a las pruebas de acceso a plazas reservadas para discapacitados/as, se acreditarán, mediante certificado emitido por los equipos multiprofesionales, las capacidades residuales laborales del interesado/a, así como las adaptaciones necesarias para la realización de las pruebas de selección si ello fuera necesario, para garantizar la equidad de su realización.

La C.I.V.E. establecerá la relación de los puestos de trabajo que deban destinarse preferentemente a los/as discapacitados/as y los que se les reserven con preferencia absoluta.

Los/as trabajadores/as discapacitados/as podrán realizar una jornada de trabajo inferior a la que se establece en el presente Convenio a petición del interesado. Su duración se adecuará a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales, y la remuneración será proporcional al tiempo de prestación de sus servicios.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL TRABAJO

Artículo 37.- Obligaciones de fundación y trabajadores/as.

En materia de Seguridad, Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral en el trabajo, tanto la Fundación como los/as trabajadores/as, observarán y cumplirán cuantas medidas se hallen establecidas al respecto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como cuantas normas sean de aplicación y se comprometen a negociar aquellas mejoras que refuercen la Seguridad y Salud en el trabajo.

Artículo 38.- Revisiones médicas.

La Fundación garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, atendiendo a los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo. Para ello ofertará a sus trabajadores una revisión médica anual que incluirá ginecología, a cargo del Gabinete de Seguridad e Higiene, Mutua Patronal de accidentes o Centros Médicos que tenga concertados, para todos/as los/as trabajadores/as.

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

Aquellos/as trabajadores/as que realicen actividades que conlleven riesgo de enfermedades profesionales, tendrán derecho a una revisión médica con el tiempo correspondiente para asistir al especialista.

Se facilitará al trabajador/a copia inteligible del reconocimiento médico. En todo caso, el informe clínico pertenece a la esfera íntima del trabajador/a, y como tal, debe ser protegido.

Artículo 39.- Ropa de trabajo.

La Fundación facilitará a sus trabajadores/as las prendas de trabajo estipuladas y subvencionadas por cada Proyecto, así como los medios de protección individual requeribles en su funcionamiento.

CAPÍTULO X

DERECHOS SINDICALES

Artículo 40.- Derechos de los sindicatos.

Serán de aplicación los derechos sindicales previstos por la legislación vigente, estableciéndose en el presente Convenio Colectivo las estimaciones siguientes:

- La Fundación reconoce a los sindicatos debidamente acreditados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y Fundación.

- La Fundación respetará el derecho de los/as trabajadores/as a sindicarse libremente. No podrá quedar sujeto el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie, se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

- La Fundación no podrá aplicar la sanción disciplinaria de despido al trabajador/a, ni perjudicarle de cualquier otra forma cuando el motivo de tales medidas sea su actividad sindical o su afiliación a sindicatos legalmente constituidos.

- La Fundación reconoce el derecho de los/as trabajadores/as afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sin-

dical. El Sindicato podrá remitir informaciones y publicaciones a fin de que éstas sean distribuidas sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 41.- Los derechos sindicales de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Los representantes legales electos que cesen su relación laboral con la Fundación, mantendrán su condición de representantes legales en caso de nueva contratación, siempre que no hayan sido sustituidos por los suplentes correspondientes.

Los representantes legales de los/as trabajadores/as, disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación general vigente, regulando además las peculiaridades siguientes: cada representante legal de los/as trabajadores/as, dispondrá de un crédito horario mensual, tal y como se establece el Estatuto de los Trabajadores, retribuidas a remuneración total para el desarrollo de sus funciones. Las mismas podrán ser acumuladas mensualmente entre los/as distintos/as Delegados/as de Personal o miembros de Comité de Empresa, en uno o varios, por acuerdo tomado por unanimidad de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas sindicales, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as de su trabajo sin perjuicio de su remuneración. La petición de acumulación será formulada por acuerdo entre los/as representantes de los/as trabajadores/as, debiendo notificarlo a la Fundación con una antelación mínima de 48 horas.

No se computará dentro del máximo de horas establecidas en este Convenio Colectivo, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de alguno/a de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, como componentes de las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados/as, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones, tampoco computarán las horas empleadas en actuaciones llevadas a cabo por iniciativa de la Fundación así como la asistencia cuando sean requeridos/as por organismos oficiales.

Artículo 42.- Derechos de reunión.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a celebrar asambleas o reuniones. Se ejercerá este de-

recho a propuesta de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as o por un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla y tendrá lugar en el interior de los locales de la Fundación, sujetándose a las normas siguientes:

- Las reuniones o asambleas se podrán realizar dentro de la jornada laboral, teniendo derecho los/as trabajadores/as a tiempo retribuido para ello, hasta un máximo de once horas anuales y con el límite de hora y media diaria. Se establece igual derecho para los/as afiliados/as a Secciones Sindicales para la asistencia a Asambleas convocadas por las mismas. En el supuesto de que se celebren fuera de la jornada de trabajo, no existirá límite alguno de horas.

- Las reuniones habrán de comunicarse a la Fundación, con una antelación de 48 horas.

Artículo 43.- Derecho de información.

La Fundación facilitará a los/as representantes de los/as trabajadores/as, todos aquellos datos que éstos/as soliciten en consonancia con lo establecido en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores, así como en lo dispuesto en el artículo 81 de la misma Ley, referido al local y tablón de anuncios que deben ser puesto a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Así mismo, la Fundación deberá dar conocimiento mensual de las cotizaciones a la Seguridad Social a los/as representantes de los/as trabajadores/as, igualmente está obligada a colocar en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo, los impresos de cotización para información general.

Artículo 44.- Cuota sindical.

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos, la Fundación descontará de la nómina mensual el importe de la cuota.

El/la trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Fundación un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente donde deberá ser transferida.

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45.- Faltas y sus clases.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Fundación, cuando proceda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos de Resolución de 13 de mayo de 1997 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 9 de junio de 1997.

Artículo 46.- Faltas leves.

Tienen la consideración de faltas leves las siguientes:

- 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 diaria efectiva.

- No notificar en el plazo de tres días la baja por I.T., salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

- El abandono injustificado del puesto de trabajo.

- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 47.- Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

Artículo I. Más de cuatro faltas de puntualidad no justificadas en un período de treinta días naturales.

Artículo II. Falta de dos días al trabajo sin justificación en un período de un mes.

Artículo III. Simular la presencia de otro/a trabajador/a valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

Artículo IV. La negligencia en el trabajo que afecte negativamente a la marcha del servicio.

Artículo V. La reincidencia en falta leve, dentro de un trimestre y siempre que la falta haya sido sancionada por escrito.

Artículo 48.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El abuso de confianza o deslealtad en las gestiones encomendadas, incluso el uso indebido de información.

4. Más de siete faltas de puntualidad no justificadas en un período de treinta días naturales, más de quince en ochenta días y más de veinticinco en un período de un año.

5. Faltar al trabajo tres días sin causa justificada durante un período de un mes.

6. La embriaguez habitual y/o toxicomanía, cuando repercuta negativamente en el trabajo, salvo lo dispuesto en el artículo 27.

7. Los malos tratos de palabra u obra a los subordinados/as, compañeros/as o superiores, en el marco de la relación laboral y/o el acoso sexual.

8. La discriminación voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

9. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

Artículo 49.- Sanciones.

Las sanciones que procedan imponer en cada caso por las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

1.1. Amonestación verbal.

1.2. Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

2.1. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

3. Por faltas muy graves:

3.1. Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 2 meses.

3.2. Despido.

Artículo 50.- Limitación al poder disciplinario.

No se podrá imponer sanción alguna que consista en la disminución o pérdida de las vacaciones, categorías o multa de haber.

Así mismo, ningún/a trabajador/a podrá ser sancionado por motivos de ausencia al trabajo derivadas de Incapacidad Transitoria (I.T.) o permisos debidamente acreditados.

Artículo 51.- Informe a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

La imposición de cualquier sanción requerirá del cumplimiento preceptivo siguiente:

- La copia de la comunicación formulada al trabajador/a deberá ser remitida preceptivamente a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as de forma simultánea que la comunicación al trabajador/a.

- En los supuestos que la sanción propuesta por la Fundación fuese el despido, deberá estudiar y negociar soluciones alternativas con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

Artículo 52.- Procedimiento sancionador.

Le corresponde a la Fundación la facultad de sancionar a los/as trabajadores/as, a tal efecto la

imposición de cualquier sanción deberá ir precedida del procedimiento siguiente:

En el caso de imposición de sanciones por la comisión de faltas leves, graves y muy graves, habrá de tramitarse expediente por escrito en el que se contendrá, aparte del informe de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, el pliego de descargo del trabajador/a afectado/a. Dicho pliego deberá presentarse por el/la trabajador/a en los cinco (5) días laborales siguientes a la imputación por escrito por parte de la Fundación de la comisión de la falta.

En caso de que la posición final de la Fundación no sea la misma que mantienen los/as representantes legales de los/as trabajadores/as respecto a una falta y sanción concreta, la imputación de la falta y la consiguiente sanción podrá recurrirse a la jurisdicción competente, sin perjuicio de la imposición de la sanción por parte de la Fundación.

Si no se ha seguido el trámite indicado, la sanción será nula por defecto de forma.

Artículo 53.- Prescripción de las faltas.

Las faltas respecto a los/as trabajadores/as prescribirán:

- Las faltas leves a los 5 días.
- Las faltas graves a los 10 días.
- Las muy graves a los 30 días.

El plazo de prescripción se inicia desde el momento en que la Fundación tiene conocimiento de las faltas cometidas, y, en todo caso, a los tres meses de cometerse.

La apertura de un expediente sancionador interrumpe la prescripción.

CAPÍTULO XII

FORMACIÓN

Artículo 54.- Derecho a formación.

Funcael facilitará la formación y promoción profesional de sus trabajadores mediante la reali-

zación de cursos de perfeccionamiento organizados tanto por Funcael como por organismos públicos como privados, sin perjuicio, de su prestación laboral y de las necesidades de los Proyectos en los que intervenga FUNCAEL.

En este sentido FUNCAEL realizará anualmente, con carácter general y con la antelación necesaria, un análisis de necesidades y objetivos de formación profesional en sus centros y organismos, con el fin de realizar la programación correspondiente.

Los cursos que convoque FUNCAEL, para el personal a su servicio, directamente o por medio de organismos oficiales u otras entidades, pertenecerán a la modalidad de cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo. Tienen como objetivo esencial la adaptación del/de la trabajador/a a las modificaciones técnicas, normativas o de otro tipo, operadas en los puestos de trabajo, actualizando los conocimientos de el/la trabajador/a y facilitando una mejora en el desarrollo de sus tareas habituales.

Artículo 55.- Asistencia a cursos.

- El/la trabajador/a tendrá, dentro de los términos que garantizan su prestación laboral y las necesidades de los Proyectos en los que intervenga FUNCAEL un total de 30 horas al año para asistir a cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo.

- La formación en materia de prevención de riesgos, cuando esté centrada específicamente en el puesto de el/la trabajador/a, deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- Disposición transitoria: la reunión de constitución de la C.I.V.E. se convocará en los quince días siguientes a la firma del Convenio.

ANEXO (TABLAS SALARIALES PROYECTOS DE FUNCAEL)**PROYECTO OPEA a 37,5 horas semanales**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PPE	ANUAL
COORDINADOR	1.534,58 €	255,76 €	21.484,12 €
TECNICO/A EN ORIENTACION	1.534,58 €	255,76 €	21.484,12 €
OFICIAL ADMINISTRACION	1.074,00 €	179,00 €	15.036,00 €
OPERARIO LIMPIEZA	692,09 €	115,35 €	9.689,26 €

PROYECTO ESCUELA TALLER a 40 horas semanales

CATEGORIA	SALARIO BASE	PPE	ANUAL
DIRECTOR/A	1.602,75 €	267,13 €	22.438,50 €
COORDINADOR/A	1.602,75 €	267,13 €	22.438,50 €
PROFESOR/A OCUPACIONAL	1328,15 €	221,36 €	18.594,10 €
OFICIAL ADMINISTRACION	1.045,17 €	174,20 €	14.632,38 €
AUX. DE ADMINISTRACION	821,37 €	136,90 €	11.499,18 €

PROYECTO DE EXCLUSIÓN SOCIAL a 40 horas semanales

CATEGORIA	SALARIO BASE	PPE	ANUAL
COORDINADOR/A	1.602,75 €	267,13 €	22.438,50 €
TECNICO/A EN ORIENTACION	1.602,75 €	267,13 €	22.438,50 €
OFICIAL ADMINISTRACION	1.045,17 €	174,20 €	14.632,38 €

- Plus de Coordinación del Proyecto OPEA:

- Importe fijado para el año 2007: 155,26 euros revisables con el IPC.

- En el caso de que el/la técnico/a orientador/a realice funciones de Coordinación del programa su salario se establecerá proporcionalmente a las horas que realice como técnico orientador/a o como Coordinador/a del Programa más un plus fijado para el año 2007 de 155,26 euros, complemento revisable con el IPC anual.

la relación de subvenciones específicas y nominadas concedidas de forma directa por la titular de la extinta Consejería de Industria, Comercio y Nuevas Tecnologías durante el segundo trimestre de 2007.

De conformidad con lo establecido en los artículos 22.3 y 24.b) del Decreto 337/1997, de 19 de diciembre, por el que se establece el régimen general de ayudas y subvenciones de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, se hacen públicas las subvenciones específicas y nominadas concedidas de forma directa otorgadas por la titular de la extinta Consejería de Industria, Comercio y Nuevas Tecnologías durante el segundo trimestre de 2007, que se relacionan en el anexo.

4026 *Secretaría General Técnica.- Anuncio de 2 de octubre de 2007, por el que se hace pública*

Las Palmas de Gran Canaria, a 2 de octubre de 2007.-
El Secretario General Técnico, Juan González Fontes.