

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**2779** *Resolución de 22 de enero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes (CEPAIM) (Código de Convenio n.º 9017432), que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 2008, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y, de otra, por los Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 22 de enero de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

### I CONVENIO COLECTIVO DE CEPAIM

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito

Artículo 1. *Partes Contratantes.*

El presente Convenio se concierta entre la representación de CEPAIM y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de CEPAIM legitimados para ello y conforme al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y las trabajadoras de los servicios de acogida temporal, los centros de inserción sociolaboral, los dispositivos residenciales, los servicios de mediación intercultural, los servicios de participación y los demás servicios y actuaciones que CEPAIM tenga recogidos en los Estatutos e implantados en diferentes ámbitos territoriales del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación personal.*

El presente Convenio regula las condiciones económicas y de empleo de todos los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena en los centros de trabajo de CEPAIM, incluido el personal contratado para los programas temporales de los centros y programas sociales de la Entidad. Se excluyen expresamente de su ámbito de aplicación:

El personal de alta dirección y el voluntariado social.

Respecto de los trabajadores y trabajadoras de programas especiales de empleo, tales como los de escuelas taller, talleres de empleo, casas de oficios, se regularan en cuanto a su jornada, horario y condiciones económicas por lo que determinen las correspondientes administraciones públicas.

El presente Convenio forma un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica todas las condiciones pactadas en el mismo, serán consideradas global y conjuntamente.

El personal subcontratado se regirá por el Convenio aplicable a su empresa.

CEPAIM, en cuanto a garantías y comprobaciones, aplicará en su relación contractual con la empresa subcontratista lo determinado en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores/as.

#### Artículo 4. *Duración y Vigencia.*

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2010

#### Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores. En caso de no ser denunciado en tiempo y forma prevista, por alguna de las partes, se considerará prorrogado automáticamente por dos años naturales.

El Convenio seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

#### Artículo 6. *Cláusula ad personam.*

Si las hubiere, se mantendrán las condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas en CEPAIM, cuando aquéllas superen las específicas en este Convenio, de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

## CAPÍTULO II

### Comisión Paritaria

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por tres miembros de cada parte firmante del presente Convenio.

En el caso de la representación de los trabajadores y trabajadoras como mínimo habrá representantes de dos Centros de CEPAIM.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones o afectados debidamente legitimados, mediante la aportación del oportuno escrito explicativo de la incidencia a tratar. La convocatoria de sus miembros deberá realizarse dentro de los tres días siguientes a la recepción del mencionado escrito, señalándose en ella una fecha que esté comprendida en los diez días naturales siguientes al de la fecha del escrito de la convocatoria.

Para la toma de acuerdos válidos será precisa la asistencia de la mayoría de los representantes de cada una de las partes, considerando asistentes a aquéllos que estén representados por otro miembro de la Comisión, a través de escrito al efecto en que se haga referencia a la convocatoria concreta para la que es válida la delegación, su orden del día y las instrucciones que, en su caso, se hicieran constar sobre el sentido del voto, de lo acordado podrá darse publicidad en los centros de trabajo.

En el tablón de anuncios de los centros de trabajo figurará, en un lugar visible, la dirección postal y correo electrónico de la Comisión Paritaria.

## CAPÍTULO III

### Organización y composición de los centros de Cepaim

#### Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de CEPAIM a través de su personal directivo, sin perjuicio de lo establecido en este Convenio Colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Criterios inspiradores de la organización del trabajo:

La adecuación de las plantillas a las funciones y perfiles de cada puesto de trabajo, de forma que se posibilite una mejora y calidad continua de los centros y servicios.

La existencia de plantillas que respondan con un principio de diversidad cultural en su composición.

La heterogeneidad de los perfiles profesionales.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

La no discriminación por razón de sexo, edad, origen u orientación sexual, religión y/o cualquier otra circunstancia de carácter personal o social.

#### Artículo 9. *Composición de centros.*

CEPAIM esta conformado por una red estatal de centros y servicios de acogida temporal, centros y servicios de inserción sociolaboral, de atención psicosocial, pisos de preautonomía para jóvenes adolescentes, plazas residenciales para menores no acompañados, servicios de mediación intercultural, servicios de participación y demás servicios y actuaciones relacionados con los objetivos estatutarios de esta Entidad.

En cada centro se podrán desarrollar tareas vinculadas con:

Alojamiento y manutención temporal de aquellas personas inmigrantes o en situación que por su situación de vulnerabilidad así lo requieran. Atendidos directamente o derivados por Entidades o Instituciones Públicas.

La realización de un balance de competencias inicial.

La realización de informes personales de la trayectoria migratoria, de la capacitación inicial de la situación social y laboral de los usuarios y las usuarias.

La implementación, ligada a la acogida, de diversos servicios y niveles de intervención, con los usuarios y usuarias de los centros y servicios, enmarcados en los itinerarios individuales de inserción, tales como la formación en hábitos sociales, la formación de base, las redes sociales, el apoyo sanitario, la escolarización de los niños y las niñas, de mujeres con menores a su cargo, el acompañamiento a la búsqueda de vivienda, el empadronamiento, el asesoramiento jurídico, el establecimiento de redes sociales, las actividades educativas de ocio y tiempo libre, la orientación laboral, el seguimiento en el puesto de trabajo, etc.

El seguimiento de cada usuario y usuaria alojado o atendido en coordinación con la Administración Central, Autonómica y Local que lo remita y diseño de un itinerario individualizado de inserción sociolaboral, conjuntamente, en aquellos casos en que sea posible, con los servicios sociales del ayuntamiento correspondiente.

La integración dentro del dispositivo de acciones concretas de mediación encaminadas a facilitar al inmigrante el acceso a la vivienda propia o en alquiler.

La interlocución y mediación con empresas y organizaciones empresariales.

La interlocución con entidades sociales y centros de formación.

El apoyo, impulso y asesoramiento a los empleos por cuenta propia de tipo bicultural o étnico.

El apoyo y asesoramiento a proyectos de cooperación al desarrollo-codesarrollo en países de origen y cuales otras puedan ser determinadas en función de los objetivos de los proyectos, servicios o centros.

Participación social, sensibilización, igualdad de oportunidades, lucha contra la discriminación, promoción de empresas de inserción, gestión de la diversidad cultural en el ámbito empresarial y cuantas otras se puedan proponer en el marco de sus objetivos estatutarios.

## CAPÍTULO IV

### Grupos profesionales, puestos de trabajo

Artículo 10. *Grupos profesionales y puestos de trabajo.*

Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio, los trabajadores y trabajadoras encuadrados en el grupo profesional 0. Estos y estas trabajadoras serán de libre designación por la entidad. Su relación se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación. Sus retribuciones serán, en todo caso superiores a las establecidas en la tabla salarial de presente Convenio para el Grupo I.

Planifican, hacen seguimiento y evaluación de la actividad asociativa, de la gestión económica, de la política de recursos humanos de la entidad, del plan de comunicación y estratégico de la entidad, velando por el cumplimiento de los acuerdos de los órganos de gobierno de CEPAIM.

Puestos:

Director, Directora, Subdirector, Subdirectora de la entidad y puestos similares.

Grupo Profesional I:

Licenciatura o Diplomatura y/o experiencia acreditada de tres años como mínimo en el área de trabajo de su competencia. Se encuadran en este grupo profesionales de alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas de trabajo de la entidad.

Los coordinadores y coordinadoras de departamento diseñan, planifican y desarrollan el trabajo adscrito a uno de los departamentos del área de gestión de la entidad, coordinando a los equipos de trabajo asignados a su departamento.

Los referentes de programas de CEPAIM son los encargados de velar por el cumplimiento de la misión, visión, principios, valores y ejes estratégicos de CEPAIM en los diferentes programas que integran el área de actividad de la entidad.

Velando por la integralidad en la intervención, la coordinación, el trabajo en red y las sinergias entre los diversos programas que configuran el área de actividad de CEPAIM.

Los referentes territoriales de CEPAIM son los encargados de velar por el cumplimiento de la misión, visión, principios, valores y ejes estratégicos en los diferentes centros de CEPAIM en el ámbito territorial de su competencia, el cual estará integrado por diversas Comunidades Autónomas. Velarán por la integralidad en la intervención, la coordinación, el trabajo en red y las sinergias entre los diversos centros territoriales de CEPAIM.

Puestos:

Coordinador, Coordinadora de Departamento, Referentes de Programas, Referentes Territoriales.

Grupo Profesional II:

Licenciatura, Diplomatura o Formación de Grado Superior y/o experiencia acreditada mínima de cuatro años en el puesto de trabajo.

Coordinadores y coordinadoras de programa.–Garantizan la globalidad en la intervención, a través de la coordinación y el seguimiento de los diferentes proyectos

integrados en su programa, el trabajo en red, la relación con el resto de programas y la interlocución con los coordinadores y coordinadoras de los centros territoriales de CEPAIM. Diseñan procedimientos, metodologías, y registros de trabajo en relación con las diferentes actuaciones integradas en su programa. Diseñan, coordinan y hacen seguimiento de la planificación anual de su programa, en el marco del plan estratégico plurianual. Definiendo objetivos anuales, resultados esperados, indicadores y evidencias al inicio de cada anualidad del plan. Velan por el cumplimiento de los valores y principios de CEPAIM en el desarrollo de los proyectos y actuaciones que integran su programa.

Los coordinadores y coordinadoras de centros de CEPAIM.—Coordinan a los equipos profesionales y voluntarios asignados a su centro, velan por la integralidad en la intervención, representan a la entidad en el territorio por delegación de las funciones de la dirección estatal, aplican la política de calidad de la entidad en su centro, aplican procedimientos y registros de trabajo, se responsabilizan de la gestión del presupuesto asignado a su centro. Diseñan proyectos territoriales de actuación y velan por el cumplimiento de los valores y principios de CEPAIM en el ámbito de su centro territorial.

Puestos:

Coordinadores y coordinadoras de Programa, se aplicará este grupo profesional a aquellos coordinadores y coordinadoras que alcancen un determinado nivel de proyectos, actuaciones y centros en donde se implementan. También se valorará la experiencia acumulada en el puesto, en caso contrario se le asignará el grupo profesional 3.1 Técnico Avanzado.

Coordinadores y coordinadoras de centro, se aplicará este grupo profesional a aquellos coordinadores y coordinadoras que alcance un determinado nivel de proyectos, actuaciones y personal asignado a su centro. Con un número igual o inferior a siete trabajadores y trabajadoras se les asignará el grupo profesional 3.1 Técnico avanzado.

Grupo Profesional III:

Se encuadran en este grupo los trabajadores y trabajadoras que realizan tareas y trabajos técnicos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un nivel avanzado, intermedio o básico de conocimientos profesionales, de aptitudes y actitudes en el trabajo, de implicación con los objetivos, principios y valores de CEPAIM, de manejo de procedimientos y registros de trabajo.

Grupo 3.1 Personal Altamente Especializado. Técnicos avanzados.

Licenciatura o Diplomatura y/o experiencia acreditada mínima de tres años en el puesto.

Implicación con los objetivos, los valores y los principios de CEPAIM.

Puestos:

Coordinadores, Coordinadoras de Programa.  
Coordinadores, Coordinadoras de Centro.  
Coordinadores, Coordinadoras de Proyecto.  
Orientador, Orientadora Sociolaboral.  
Prospector, Protectora de Empresas  
Mediador, Mediadora Intercultural.  
Mediador, Mediadora Sociolaboral.  
Técnico, Técnica en Intervención Sociolaboral.  
Técnico, Técnica de Acogida.  
Técnico, Técnica de Empleo.  
Trabajador, Trabajadora Social.  
Psicólogo, Psicóloga.  
Educador, Educadora Social.  
Abogado, Abogada  
Técnico, Técnica de cooperación al desarrollo.  
Profesor, Profesora

Técnico, Técnica de Informática.  
Técnico, Técnica de Administración.  
Auditor, Auditora.

Grupo 3.2 Personal Técnico Especializado. Técnicos intermedios.

Licenciatura, Diplomatura o Formación de Grado Superior y /o experiencia mínima de dos años en el puesto.

Puestos:

Orientador, Orientadora Sociolaboral.  
Prospector, Prospectora de Empresas  
Mediador, Mediara Intercultural  
Mediador, Mediadora Sociolaboral.  
Técnico, Técnica en Intervención Sociolaboral.  
Técnico, Técnica de Acogida.  
Técnico, Técnica de Empleo  
Trabajador, Trabajadora Social  
Psicólogo, Psicóloga  
Educador, Educadora Social  
Abogado, Abogado  
Técnico, Técnica de cooperación al desarrollo  
Profesor, Profesora  
Dinamizador, Dinamizadora de Grupos  
Técnico, Técnica de formación.  
Técnico, Técnica de Informática.  
Técnico, Técnica de Administración.

Grupo 3.3 Personal Cualificado. Técnicos básicos.

Formación de Grado superior, media o equivalente (básica más formación ocupacional especializada) o experiencia mínima de un año.

Puestos:

Orientador, Orientadora Sociolaboral.  
Prospector, Prospectora de Empresas  
Mediador, Mediadora Intercultural  
Mediador, Mediadora SocioLaboral.  
Técnico, Técnica en Intervención SocioLaboral.  
Técnico, Técnica de Acogida.  
Técnico, Técnica de Empleo.  
Educador, Educadora Social  
Técnico, Técnica de cooperación al desarrollo.  
Técnico, Técnica de Formación.  
Dinamizador, Dinamizadora de Grupos  
Técnico, Técnica de Informática.  
Técnico, Técnica de Administración.  
Monitor, Monitora de Taller  
Animador, Animadora Sociocultural.

Grupo Profesional IV:

Formación profesional básica y/o reglada ocupacional y/o mínima experiencia laboral.

Puestos:

Auxiliar administrativo, Auxiliar administrativa.  
Recepcionista.  
Limpiador, Limpiadora

Monitor, Monitora de taller.  
Animador, Animadora Sociocultural.  
Auxiliar de Tareas.

## CAPÍTULO V

### Jornada de trabajo y vacaciones

#### Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de de 37,5 horas semanales en los meses de septiembre a junio y de 35 horas semanales en los meses de julio y agosto.

El día 31 de diciembre será no laborable a todos los efectos.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los descansos marcados por la Ley. En todo caso, todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, preferentemente en sábado y domingo. No obstante, en ciertos momentos y para ciertos trabajadores y trabajadoras, si fuese necesaria la atención del servicio en dichos días, se compensará con otros de la semana, computándose en términos de periodos de hasta 14 días, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras susceptibles de desarrollar su actividad laboral en fin de semana serán los siguientes:

Los trabajadores y trabajadoras que en función de su turno rotativo les corresponde trabajar en turno de fin de semana.

Los trabajadores y trabajadoras que por circunstancias de su trabajo trabajen esporádicamente en fin de semana.

Los trabajadores y trabajadoras expresamente contratados para realizar su trabajo en sábados y domingos.

En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado se establezca una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas. Dará lugar a la jornada a turnos, y al establecimiento de la rotación por parte de todo el grupo laboral afectado.

En caso de que existan turnos rotativos, el trabajador/a podrá modificar el orden de sus turnos de trabajo, si lo permuta con otro trabajador/a y previa solicitud motivada por escrito, y consentimiento por parte de la coordinación del centro. En caso de negativa se motivará la denegación por escrito.

#### Artículo 12. *Vacaciones.*

Por su naturaleza, las vacaciones son irrenunciables y se disfrutarán, no pudiéndose acumular ni compensar en metálico.

La duración de las vacaciones anuales será de veintidos días laborales al año, disfrutándose en un máximo de dos periodos salvo casos excepcionales.

Cuando no se tenga derecho al total de disfrute de vacaciones por resultar que dentro del año natural el tiempo de servicio es inferior a doce meses, se calcularán los días que le corresponden en proporción del tiempo trabajado.

La retribución que el trabajador y trabajadora devengará durante el periodo vacacional será la que le corresponda según su categoría profesional por los conceptos de salario, incluido pluses.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre CEPAIM, a través de los coordinadores y coordinadoras de los centros territoriales y los trabajadores y trabajadoras, en cualquier caso con dos meses de antelación y antes del día treinta de abril de cada año. Se procurará que los turnos se efectúen de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que, en orden al buen funcionamiento del servicio se planteen por la entidad.



En caso de discrepancias servirá como principio general a tener en cuenta para la fijación de los periodos de vacaciones, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo periodo a los mismos trabajadores y trabajadoras.

## CAPÍTULO VI

### Licencias, permisos y mejoras sociales

#### Artículo 13. *Asuntos particulares.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrá derecho a disfrutar de hasta siete días cada año natural por asuntos particulares. Los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de dichos días a su conveniencia, previa solicitud y acuerdo con los coordinadores y coordinadoras de centros territoriales de CEPAIM. Cinco de ellos a elección individual y los otros dos días será potestad de cada coordinación de centro, que será quien decida si se disfrutan de forma individual o colectiva. El personal con un contrato de duración inferior al año tendrán derecho a disfrutar de los días de asuntos particulares en proporción a la duración de su contrato.

Para el disfrute de estos días se deberá solicitar por escrito con una antelación previa de cinco días a su coordinador o coordinadora de centro, siendo debidamente autorizados. Sólo podrá ser denegado su disfrute cuando necesidades de trabajo o la acumulación de solicitudes lo impidan. Los coordinadores y coordinadoras de los centros territoriales de CEPAIM trasladaran esta información al departamento de recursos humanos de CEPAIM.

Estos días no son vacacionales por lo que no podrán acumularse a periodos vacacionales

#### Artículo 14. *Licencias no retribuidas.*

Los trabajadores y trabajadoras con un antigüedad de 6 meses podrán solicitar una licencia mínima de 15 días y máxima de 30 días, causando baja en la seguridad social y con pérdida de la parte proporcional de salario.

Dicha solicitud deberá comunicarse a su coordinador o coordinadora de centro o en su caso a su coordinador o coordinadora de programa, al menos con 15 días de antelación, motivando dicha solicitud, siendo la misma valorada autorizándose o denegándose, teniéndose en cuenta la causa de la solicitud y las necesidades del trabajo.

La licencias no retribuidas se podrán solicitar una vez cada año.

#### Artículo 15. *Permisos retribuidos.*

a) El trabajador y trabajadora tendrá derecho mediante la oportuna justificación a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. 15 días en caso de matrimonio.
2. 3 días laborables en el caso de nacimiento o adopción de un hijo en la misma provincia de residencia o 5 naturales, al menos 3 de ellos laborables, si es fuera de la misma.
3. 2 días laborables por hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el ingreso hospitalario se extienda al menos durante 24 horas, y se produzca en la misma provincia de residencia o 4 días naturales, al menos 4 de ellos laborables, si es fuera de la misma.
4. 1 día laborable por hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el ingreso hospitalario sea inferior a 24 horas, y se produzca en la misma provincia de residencia o 3 naturales, al menos 1 de ellos laborables, si es fuera de la misma.



5. 3 días laborables por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad si se producen en la misma provincia de residencia o 5 naturales, al menos 3 de ellos laborables, si es fuera de la misma. En el caso de que el Traslado se produzca fuera del país será de 7 días.

6. 1 día laborable al año por traslado de domicilio habitual.

Estos permisos se disfrutará siempre en días consecutivos coincidiendo con los supuestos aquí contemplados y que dan derecho a ellos, sin que puedan desplazarse, cambiarse o trasladarse a otras fechas distintas.

b) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En el supuesto de que el trabajador/a perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se le descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

c) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica especializada para el propio trabajador y trabajadora o para sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. La asistencia al médico de atención primaria se realizará fuera de jornada laboral siempre que sea posible; en el caso de no ser así, dispondrá de un máximo de 16 horas anuales, éste límite no contará cuando se trate del propio trabajador o trabajadora y de sus hijos e hijas. Si dos personas generaran el mismo derecho respecto a familiares, sólo una de ellas podrá disfrutarlo.

d) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

A los efectos de permisos, se equiparán las uniones de hecho inscritas en el Registro correspondiente con la figura jurídica del matrimonio.

El parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- a) Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.
- b) Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

#### Artículo 16. *Procesos de incapacidad temporal.*

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo y en situación de baja por maternidad, tendrán derecho a que CEPAIM les complementen la prestación económica que pueda corresponderles, desde el primer día de incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 de su retribución mensual.

Asimismo, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral CEPAIM abonará un complemento por la diferencia en la forma siguiente:

Hasta el 100 por 100 de su salario base desde el primer día de la baja médica hasta el día 45, ambos inclusive.

Hasta el 90 por 100 del salario base, en las bajas médicas desde el día 46 en adelante.

#### Artículo 17. *Maternidad, adopción y lactancia.*

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, que podrá dividirse en dos fracciones. El trabajador y trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de acuerdo con CEPAIM. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de CEPAIM coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo prevista del artículo 48.4 del ET, se

tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural.

Artículo 18. *Reducción de jornada por guardia legal.*

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Si dos o más trabajadores y trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejecución.

El trabajador y trabajadora deberá preavisar a CEPAIM con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará su jornada ordinaria.

Artículo 19. *Excedencia voluntaria.*

1. Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad mínima de un año en CEPAIM, podrán solicitar excedencia voluntaria, siempre que no hayan disfrutado de la misma durante los cuatro años anteriores, la duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse mediante escrito con un mínimo de treinta días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar dirigida al coordinador o coordinadora del centro o programa. CEPAIM deberá responder a la solicitud en el plazo de diez días naturales siguientes a su recepción.

La solicitud de reingreso deberá ser presentada con un mes, como mínimo, de antelación a la terminación de la excedencia.

2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años para atender el cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanentes como preadoptivos, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

No obstante, si dos o más trabajadores y trabajadoras de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, CEPAIM podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

Durante el primer año de excedencia el trabajador y trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo el trabajador/a conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo no existiendo vacantes en su categoría y si en una inferior, el trabajador y la trabajadora podrán incorporarse asumiendo las condiciones de esta nueva categoría, con la opción de poder acceder a la suya en el momento que se produzca una vacante.

El periodo en que el trabajador y trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La voluntad de iniciar una excedencia de las reguladas en este apartado deberá ser comunicada con treinta días al inicio de la misma.

#### Artículo 20. *Excedencia forzosa.*

El trabajador o trabajadora que disfrute de excedencia forzosa tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, y cómputo de antigüedad adquirida durante el tiempo que aquélla dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo.

Se concederá para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Esta excedencia será necesariamente reconocida por CEPAIM previa acreditación por parte del trabajador y trabajadora y tendrá una duración igual al tiempo que dure el cargo a desempeñar.

El trabajador y trabajadora deberá solicitar su reincorporación en el plazo de un mes desde que cesó en el cargo público.

#### Artículo 21. *Anticipos de sueldo.*

Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad de un año tendrán derecho a solicitar un anticipo de salario por el importe máximo de una mensualidad y por una única vez cada año, el mismo será amortizado en el plazo de cinco meses.

La extinción del contrato de trabajo o cualquier causa que origine la baja en CEPAIM determinará la devolución de lo anticipado.

La petición se realizará a Dirección Estatal de CEPAIM con una antelación mínima de 14 días a la fecha efectiva de la liquidación pudiendo ser denegada la misma por cuestiones económicas que en ese momento existan en la entidad.

#### Artículo 22. *Seguros de Responsabilidad Civil.*

CEPAIM contratará una póliza de seguros que garantice la cobertura de responsabilidad civil de todo el personal contratado.

Se cubrirán los riesgos en que puedan incurrir los trabajadores y trabajadoras de CEPAIM con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales con inclusión de fianza y defensa en el ámbito penal. Se excluirán los riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por la póliza. De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria CEPAIM.

## CAPÍTULO VII

### **Formación, garantías sindicales y seguridad social**

#### Artículo 23. *CEPAIM fomentará la formación permanente y el reciclaje profesional de todo el personal.*

Esta formación no se diseña como acciones aisladas sino continuas e implica una adquisición de conocimientos, un desarrollo de habilidades en el puesto de trabajo e incluso un cambio de actitudes.

La formación interna se impartirá en los propios lugares de trabajo, o en las aulas que CEPAIM posee, en función de las necesidades formativas de los trabajadores y trabajadoras y de los temas que se consideren de interés general para la entidad.

La dirección de CEPAIM, en coordinación con el departamento de recursos humanos, establecerá un plan anual de formación continua de los trabajadores y trabajadoras de la organización, con el objetivo de proporcionarles una formación cualificada en beneficio de la mejora continua de su desarrollo profesional y de calidad de los servicios prestados a los usuarios y usuarias.

En el último trimestre del año, los representantes de los trabajadores y trabajadoras podrán presentar a la dirección propuestas de formación continua, en relación con las necesidades detectadas, al objeto de ser estudiadas para su incorporación al plan anual de formación interna.

**Artículo 24. *Garantías sindicales.***

En esta materia, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 25. *Seguridad e higiene en el trabajo.***

En cuanto a materias que afecten a seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como los Reglamentos que la desarrollen y complementan.

## CAPÍTULO VIII

### **Extinción**

**Artículo 26. *Cese voluntario.***

El trabajador y la trabajadora que desee cesar voluntariamente en el ejercicio vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Entidad, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal de dirección: 2 meses.

Resto del personal: 15 días.

En el supuesto de no preavisar en tiempo y forma se descontará de la liquidación del trabajador o de la trabajadora el salario correspondiente a los días que mediasen entre la fecha fehaciente de la notificación del cese y el de su baja.

## CAPÍTULO IX

### **Selección profesional y promoción**

**Artículo 27. *Selección de personal.***

La dirección de CEPAIM, a propuesta de los coordinadores y coordinadoras de programa y de centro, determinará el puesto de trabajo o puestos que proceda crear o la vacante que haya de cubrirse y los requisitos necesarios que han de reunirse para su cobertura por medio de personal externo de nueva contratación o mediante promoción interna.

**Artículo 28. *Carácter objetivo de los sistemas de promoción.***

Cuando quede vacante una determinada plaza o puesto de trabajo en la organización o se cree una nueva, éstas se proveerán mediante sistemas de promoción y/o selección de carácter objetivo, de acuerdo con el procedimiento establecido por CEPAIM, desde el departamento de RRHH.

**Artículo 29. *Derecho preferente para cubrir vacantes.***

Todo el personal fijo, temporal o voluntario de la entidad, tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes existentes o de nueva creación, siempre que posea la titulación, los conocimientos, la experiencia y el perfil profesional requerido. La antigüedad se estimará, en todo caso, como mérito preferente en igualdad de condiciones y resultados.

Al objeto de fomentar medidas de promoción, reciclaje y recolocación de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, se procederá a la publicación en la web de CEPAIM de las ofertas de empleo existentes, al objeto de que sean conocidas por el conjunto de sus trabajadoras, trabajadores y personal voluntario. Se excluye de esta obligación la relativa a los puestos de trabajo de dirección.

Comisión evaluadora de las pruebas objetivas de cobertura de vacantes:

Con carácter general para cubrir vacantes, en la organización se creará una Comisión de selección compuesta, al menos por tres miembros, pudiendo ser uno de ellos un representante de los trabajadores y trabajadoras, la cual tendrá funciones de evaluar las pruebas objetivas de acceso y cobertura de las plazas vacantes y de nueva creación. Levantando acta del proceso de selección.

De las vacantes existentes en CEPAIM se dará traslado a los representantes de los trabajadores y trabajadoras del centro donde se convoque la misma, en caso de no existir representante en ese centro se le dará traslado al Comité Intercentros.

Con carácter excepcional se exceptuará del proceso de selección regulado en el párrafo anterior:

Contrataciones por sustituciones de bajas y acumulación de tareas, por periodos inferiores a un mes.

Contrataciones superiores a un mes siempre y cuando la implantación inmediata de un proyecto o servicio haya de producirse en un plazo inferior a veinte días desde su concesión.

#### Artículo 30. *Sistemas de evaluación del desempeño.*

De conformidad con la legislación vigente se podrán implantar sistemas de evaluación del desempeño de las funciones asignadas a las trabajadoras y los trabajadores, al objeto de desarrollar una adecuada política de recursos humanos y evaluar el trabajo que realizan las personas que trabajan en CEPAIM, contribuyendo al desarrollo profesional de la plantilla.

Los objetivos, por tanto, que deben cumplir los sistemas de evaluación del desempeño son:

Por una parte, favorecer el encuadramiento de los trabajadores y las trabajadoras cuando se incorporan, de modo que conozcan la misión, los valores y los principios que configuran la entidad. Al igual que la política de recursos humanos y su apuesta por el capital humano.

Por otra parte, servir como elemento de seguimiento, evaluación y mejora continua a la hora de valorar el funcionamiento de los trabajadores y trabajadoras de la entidad. Pudiendo tomar decisiones objetivas sobre renovaciones o cambios de categoría. Por último, servir como herramienta para la mejora y el desarrollo profesional.

Al objeto de fomentar la contratación de personas inmigradas se elaborará un procedimiento para fomentar su selección, contratación y desarrollo profesional.

## CAPÍTULO IX

### Estructura salarial

#### Artículo 31. *Retribuciones.*

Todas las retribuciones salariales constarán en el correspondiente recibo mensual de salarios. Las cuantías serán las que se recogen en el texto del Convenio y tablas salariales.

#### Artículo 32. *Salario Base.*

El salario base retribuye el trabajo realizado por la jornada ordinaria para los grupos profesionales y puestos de trabajo establecidas en este Convenio (Anexo I).

**Artículo 33. Antigüedad.**

Por cada tres años trabajados de forma continuada en CEPAIM, se tendrá derecho a un complemento de antigüedad, calculado sobre un 4 por 100 de salario base mensual con un límite de 4 trienios.

**Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias.**

CEPAIM abonará a su personal en concepto de pagas extraordinarias de julio y diciembre, una mensualidad compuesta de Salario Base más la antigüedad.

Dichas gratificaciones extraordinarias se computará por semestres y su abono se realizará antes de 1 de julio y 20 de diciembre, respectivamente. Estas gratificaciones son las previstas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

De común acuerdo entre CEPAIM y los trabajadores y trabajadoras podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Al personal que cese o ingrese en la Entidad en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

**Artículo 35. Complemento de calidad o cantidad de trabajo.**

Complemento no consolidable de libre disposición por CEPAIM, de cuantía variable y de carácter temporal y definido que se determina en función del esfuerzo personal del trabajador o trabajadora y objetivos conseguidos. Una vez desaparezca el especial motivo que lo origina, este plus a su vez también desaparece.

El complemento vendrá propuesto por el coordinador o coordinadora de centro y/o programa, por los referentes territoriales o referentes de programas dependiendo del personal al que vaya dirigido este plus, (técnicos o técnicas, coordinaciones de centro o coordinación de programa).

La cuantía se situará en el importe mensual de un mínimo de 100,00 euros y un máximo de 200,00 euros atendiendo a la disponibilidad presupuestaria.

**Artículo 36. Complemento de Responsables de Servicio.**

Percibirán un complemento no consolidable, los responsables de servicio. Los cuales tendrán que venir propuestos por los coordinadores y coordinadoras de centro acompañando la propuesta de un informe de desarrollo profesional. Tendrá a su cargo al menos cuantros profesionales vinculados con el servicio y su nombramiento deberá ser aprobado por Dirección.

La cuantía se situará en el importe mensual de un mínimo de 100 euros y un máximo de 200,00 euros dependiendo de la complejidad de servicio que tenga a su cargo.

**Artículo 37. Complemento de Libre Disponibilidad.**

Este complemento no consolidable se abonará a criterio de CEPAIM, al personal que por las especiales características del trabajo a desarrollar en su puesto, deba tener disponibilidad para la realización de funciones y tareas fuera de la jornada habitual.

El trabajador o trabajadora podrá en cualquier momento renunciar a dicho complemento.

El trabajador o trabajadora se obliga a estar a disposición de CEPAIM el periodo de horas que medien entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente, así como durante el descanso semanal y los días festivos.

Si se diera la circunstancia de desatención por parte del trabajador o trabajadora de esta obligación y no se personase en el puesto de trabajo o lugar donde fuera requerido por CEPAIM dará lugar al no abono de dicho complemento, salvo causa debidamente justificada.

Se establecen como horas máximas a trabajar como consecuencia de la disponibilidad la cantidad de 90 horas al semestre dentro de cada año natural.



## Artículo 38. *Revisión Salarial.*

Anualmente se incrementarán todas las retribuciones contenidas en el Anexo I.

Para el año 2009 se pacta un incremento de salario base y conceptos retributivos del IPC resultante en el año 2008.

Para el año 2010 se pacta un incremento del salario base y conceptos retributivos del IPC resultante en el año 2009.

De no denunciarse el convenio de conformidad con lo establecido en el Artículo 5, se prorrogará automáticamente, aplicándose a los conceptos retributivos, con efectos de 1 de enero de cada año el IPC resultante en el año anterior

## CAPÍTULO X

### Régimen disciplinario

## Artículo 39. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual podrá ser sancionado por la Dirección de CEPAIM debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

Falta leve:

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).

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

3. La falta de asistencia al trabajo, de uno o dos días al mes, sin causa justificada.

4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.

5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de 30 días.

6. La dejación de las funciones propias del grupo profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.

7. Las ofensas hacia sus compañeros.

8. La desatención y falta de corrección en el trato con los usuarios, usuarias y los compañeros y compañeras.

9. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores y trabajadoras, los usuarios y usuarias, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que colabore.

Falta grave:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.

2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el periodo de 30 días.

3. El trato vejatorio a los destinatarios del trabajo, a compañeros o compañeras o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.

4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a los destinatarios del servicio o a sus familiares, a compañeros o compañeras, así como a profesionales de otras entidades con las que se colabore.

5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el plazo de un mes.

6. La dejación de las funciones propias del grupo profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.

7. Las reiteradas ofensas hacia sus compañeros y compañeras.

8. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.



Falta muy grave:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de las funciones propias del grupo profesional o del puesto de trabajo y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios del servicio y a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore.
6. El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios del trabajo, a compañeros y compañeras de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con los que se colabore.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de los usuarios de la entidad o de otros trabajadores y trabajadoras.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 5 días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. El acoso sexual definido en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
12. El acoso laboral.
13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de un año, cuando hayan mediado sanciones.

#### Artículo 40. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

Despido.

#### Artículo 41. Procedimiento.

1. En los casos de faltas calificadas como leves, no será necesaria la instrucción del expediente.

2. Para la imposición de sanciones graves o muy graves, será necesario que CEPAIM inicie un expediente contradictorio previo, mediante el que se comunicará al interesado o interesada y a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en su caso, tanto los cargos que se imputan, como el derecho a efectuar las alegaciones que estimen oportunas en los cinco días laborales siguientes a la comunicación escrita.

3. De toda sanción CEPAIM dará traslado por escrito al trabajador o trabajadora, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y la sanción adoptada por la entidad.

En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

Las resoluciones disciplinarias por faltas graves o muy graves se deberán comunicar al Presidente o Presidenta del Comité de Empresa o al Delegado o Delegada de personal en su caso.

#### Artículo 42. *Prescripción.*

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Entidad tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente disciplinario, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador o trabajadora expedientado o expedientada.

### ANEXO I

#### Tablas salariales año 2008

Grupo profesional	Subgrupo	Puestos	Salario Base mensual	Salario Bruto anual (14 pagas mensuales)
Grupo 1.		Coordinador/a Departamento, Referentes territoriales y de programa.	1.837,46	25.724,44
Grupo 2.		Coordinadores/as de Programa y Coordinadores/as de Centro.	1.633,17	22.864,44
Grupo 3.	3.1 Personal Altamente Especializado. Técnico Avanzado.	Coordinadores/as de Programa, Coordinadores/as de Centro, Coordinadores/as de proyecto, Orientador/a sociolaboral, Prospector/a de Empresas, Mediador/a Intercultural, Mediador/a Sociolaboral, Técnico/a en Intervención Sociolaboral, Técnico/a de Acogida, Técnico de Empleo, Trabajador/a Social, Psicólogo/a, Educador/a Social, Abogado/a, Técnico/a de cooperación al desarrollo, Profesor/a, Técnico/a de Informática, Técnico/a de Administración, Auditor/a.	1.488,31	20.836,34
	3.2 Personal Técnico Especializado. Técnicos intermedios.	Orientador/a sociolaboral, Prospector/a de Empresas, Mediador/a Intercultural, Mediador/a Sociolaboral, Técnico/a en Intervención Sociolaboral. Técnico/a de Acogida, Técnico/a de Empleo, Trabajador/a Social, Psicólogo/a, Educador/a Social, Abogado/a, Técnico/a de cooperación al desarrollo, Dinamizador/a de grupos, Profesor/a, Técnico/a de formación, Técnico/a de Informática, Técnico/a de Administración.	1.328,60	18.600,40
	3.3 Personal Cualificado. Técnicos básicos.	Orientador/a sociolaboral, Prospector/a de Empresas, Mediador/a Intercultural, Técnico/a en Intervención Socio Laboral. Técnico/a de Departamento, Educador/a, Monitor/a de taller, Técnico/a de Formación., Técnico/a Administrativo, Técnico/a de Cooperación al desarrollo, Profesor/a Dinamizador/a de grupos, Técnico/a Informático, Técnico/a de Acogida.	1.180,02	16.520,36
Grupo 4.	Personal Auxiliar.	Auxiliar administrativo/a, Recepcionista, Limpiador/a, Monitor/a de taller., Animador/a Sociocultural, Auxiliar de Tareas.	882,88	12.360,32