y de los intercambios con otras Administraciones Postales, así como para su incorporación a los fondos filatélicos del Museo Postal y Telegráfico y para la promoción del sello español.

Otras 500 unidades de estos efectos serán reservadas a la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda, para atenciones de intercambio con los Organismos emisores de otros países, integración en los fondos filatélicos del Museo de dicha Fábrica y promoción filatélica nacional e internacional.

Quinto.—Por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda se procederá a la destrucción de los proyectos, maquetas, dibujos, pruebas, planchas y cualquier otro elemento o material utilizado, una vez realizadas las emisiones. Sin embargo, cuando resulte, a juicio de la Fábrica, que alguno de los elementos empleados en la preparación o estampillado de las emisiones anteriormente aludidas encierra gran interés histórico o didáctico, podrá ser destinado, convenientemente inutilizado, a dotar el Museo de la Fábrica, el Museo Postal o cualquier otro Museo de interés en la materia. En todo caso se extenderá la correspondiente acta, tanto de la inutilización como de los elementos que en calidad de depósito se integren en alguno de los indicados Museos.

Lo que comunicamos a VV.II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 22 de julio de 2004.—La Subsecretaria de Fomento, María Encarnación Vivanco Bustos, la Subsecretaria de Economía y Hacienda, Juana María Lázaro Ruiz.

Ilmo. Sr. Presidente de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A., e Ilmo. Sr. Director general de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14645 *RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la Asociación de Hogares para Niños Privados de Ambiente Familiar «Nuevo Futuro».*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la Asociación de Hogares para Niños Privados de Ambiente Familiar «Nuevo Futuro» (Código de Convenio n.º 9011882) que fue suscrito con fecha 23 de abril de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 30 de junio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN DE HOGARES PARA NIÑOS PRIVADOS DE AMBIENTE FAMILIAR «NUEVO FUTURO»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Asociación de Hogares para Niños Privados de Ambiente Familiar «Nuevo Futuro» (en adelante, la empresa).

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2004, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2006.

Artículo 4. *Sustitución y remisión.*

1. El presente Convenio colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores convenios colectivos, usos, costumbres o condiciones de trabajo, que quedan totalmente absorbidos y sustituidos.

2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento.

Artículo 5. *Obligatoriedad del Convenio y vinculación a la totalidad.*

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes incluidas en su ámbito de aplicación se comprometen a acatar y mantener, sin variación, las condiciones pactadas, que sólo se modificarán por disposición de rango superior al Convenio y que serán efectivas a partir de la entrada en vigor de las mismas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 6. *Condiciones mas beneficiosas, compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables en su totalidad con las que con anterioridad rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

2. En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado en el mismo, con abstracción de anteriores conceptos, cuantía y regulación.

3. Las percepciones salariales, efectivamente devengadas o percibidas por cada trabajador, compensarán y absorberán cualesquiera otras que pudieran corresponderles por aplicación de la normativa legal, reglamentaria o convencional vigente en cada momento, cualquiera que fuera su denominación, cuantía u origen.

4. Las disposiciones legales futuras, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, o supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán efectividad práctica, si, considerados aquéllos en su totalidad, superan el nivel total del Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

Artículo 7. *Denuncia.*

1. La denuncia y promoción del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, plazo que será de aplicación tanto a la denuncia anual, a los efectos de la negociación de las condiciones económicas, como respecto a la del propio Convenio, una vez haya terminado el período de vigencia pactado.

2. La denuncia se hará por escrito, que, de forma fehaciente, la parte denunciante hará llegar a la otra.

3. De no mediar denuncia con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado por sucesivos períodos de 12 meses, en los términos fijados en el artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria cuyo objetivo será la interpretación, vigilancia, conciliación, mediación o arbitraje, respecto de todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

2. La comisión estará formada por un número igual de representantes legales de los trabajadores y la empresa, con un número máximo de tres miembros por cada representación, que serán elegidos entre las personas que integran la comisión deliberadora del Convenio.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

a) Informar sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.

b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

c) Estudiar y valorar las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido.

d) Interpretar la totalidad de las cláusulas del este Convenio.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del Convenio

4. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

5. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por mayoría, y quedarán reflejados en un acta sucinta, que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos, se requerirán, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales por cada parte.

6. La comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la empresa y otra a la representación legal de los trabajadores en el plazo que, en cada caso, se señale.

7. La sede de la comisión paritaria será la del domicilio social de la Asociación.

8. Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Convenio, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la comisión paritaria para que, en la primera reunión ordinaria emita su resolución sobre el tema en cuestión. Las comunicaciones deben dirigirse a la dirección anteriormente citada.

Artículo 9. *Solución de conflictos.*

La empresa y los representantes de los trabajadores aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse durante la vigencia del Convenio a los sistemas de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

La representación de los trabajadores se compromete a no plantear acción ni conflicto alguno que implique la pérdida de horas de trabajo efectivo, sin haberse producido antes dicha mediación.

Artículo 10. *Prelación de normas.*

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones laborales en el seno de la empresa con carácter prioritario, consideradas en su conjunto y con exclusión expresa de cualquier otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito.

CAPÍTULO II

Del personal

Artículo 11. *Ingreso del personal.*

1. Los ingresos de personal se efectuarán preferentemente mediante contrato escrito, con expresa referencia de grupo profesional o categoría, salario pactado, duración del contrato y funciones a desempeñar, previa superación de las pruebas objetivas de aptitud y requisitos que se determinen.

2. En todo caso, se considerará implícito e incluido en el contrato de trabajo un período de prueba. En el período de aplicación del período de prueba, cualquiera de las partes podrá extinguir el contrato, sin que por ello se derive obligación alguna para las mismas. La duración del período de prueba será la siguiente:

Personal titulado: 6 meses.
Resto del personal: 3 meses.

El cómputo del período de prueba anteriormente referido quedará suspendido mientras el contrato se encuentre en cualquiera de las situaciones previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores o disposiciones que lo sustituyan.

3. Lo previsto en el párrafo anterior no afectará a la duración determinada fijada, en su caso, en el contrato de trabajo.

4. Los cursillos de capacitación dados por la empresa no serán considerados como tiempo del período de prueba.

5. La admisión del personal se sujetará a los requisitos, condiciones y tipología de contratos legalmente previstos.

Artículo 12. *Clasificación del personal.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

La clasificación profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y ajustada retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

La relación de grupos profesionales establecidos en el artículo siguiente, no es una relación exhaustiva, pudiendo la empresa crear nuevos puestos de trabajo cuando la organización del mismo así lo requiera. En tal caso, la comisión negociadora del siguiente Convenio adecuará la relación de grupos profesionales a las necesidades operativas vigentes en cada momento.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especificarán, serán clasificados en grupos profesionales, de acuerdo con la siguiente definición de los grupos

Las categorías y grupos profesionales especificados a continuación tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la empresa de tener provistas todas ellas.

Grupo Profesional A: Personal de Hogar.

Nivel 1: Educador Responsable.
Nivel 2: Educador.
Nivel 3: Ayudante.

Funciones de los educadores:

Funciones de base: Conjunto de actividades educativas encaminadas a la adquisición de hábitos básicos de cuidado, como higiene, alimentación, vestido, protección y atenciones varias al menor, tanto dentro como fuera del hogar.

Función normativa: Transmisión de reglas y/o normas a través de la coherencia entre los mensajes verbales y las actitudes sobre las mismas.

Función de autoridad: Conseguir la aceptación y cumplimiento de las reglas establecidas y marcar los límites.

Función socializadora: Transmisión de valores y normas sociales a través de la coherencia entre los mensajes verbales y las actitudes sobre las mismas.

Función contenedora: Escuchar, valorar, facilitar, apoyo y respaldo, canalizar sus impulsos, por lo tanto, contener al menor desde el trabajo en sus propias experiencias y ser figuras tranquilizadoras en todas aquellas situaciones que les preocupen o inquieten.

Función de identificación: Presentación de una imagen que proporcione al menor la posibilidad de encontrar modelos accesibles y deseables de imitar.

Función de facilitación y apoyo: A través de ellas el educador, en aspectos relacionados con el trabajo escolar, la cultura del ocio, proporciona informaciones y vías de acceso al aprendizaje.

Función de planificación y evaluadora: Su tarea educativa será previamente organizada en coordinación con todo el equipo de profesionales que intervienen con el menor, a fin de establecer objetivos operativos a conseguir en todas las áreas de desarrollo de forma evaluable.

Tareas de los educadores:

1. Poner en práctica las actuaciones educativas con cada menor a lo largo de las diversas actividades de la vida cotidiana.

Despertar a los niños; organizar y supervisar su aseo; ayudar en el aseo a los más pequeños.

Desayunar con los menores; acompañar, en caso necesario, a los pequeños al colegio y recibir a los niños cuando vienen del colegio.

Organizar y supervisar las tareas del hogar que, por turnos, corresponden a los menores.

Comer y cenar con los menores y supervisar pautas de comportamiento en la mesa.

Tener conocimiento y conversar sobre incidencias de la jornada.

Jugar con los chicos y comentar el periódico y la televisión

Dirigir y apoyar las tareas escolares.

Conocer a los amigos de los menores y todo lo referente a sus actividades de ocio.

Facilitar una correcta información sexual a los menores y si es necesario medidas preventivas.

Organizar y supervisar la hora de acostarse. Preparación de las ropas para el día siguiente, preparación del material escolar y deportivo.

Acompañar a los más pequeños a la hora de acostarse.

Explicación, realización y exigencia en el cumplimiento de las normas.

Reprender y confrontar las actitudes inadecuadas lo más inmediatamente posible, sin esperar a la reunión de equipo, sin perjuicio de los que luego se pueda decir en la misma.

2. Cuidado del mantenimiento del hogar.

Realizar las compras generales de mantenimiento del día a día y alimentación.

Reposición de menaje de cocina, mobiliario, electrodomésticos y ropa del hogar, siguiendo las normas establecidas en la Asociación.

Elaborar las comidas y cenas.

Realización de las tareas domésticas.

Encargarse de que cada menor recoja su ropa planchada y la guarde en su armario, así como la ropa sucia la meta en la lavadora y ordene sus ropas y enseres personales.

Detección de la necesidad de ropa y calzado de los menores y acompañamiento en la compra de los mismos.

Conocer la ropa de cada niño y velar porque el armario esté organizado.

Incorporar a los adolescentes en la realización de tareas domésticas como parte de su aprendizaje de autocuidado y autonomía.

Supervisar que el hogar esté en perfecto orden y se reparten ecuánimemente las tareas comunes entre los menores. Velar por su realización.

3. Cuidado de los asuntos personales del menor.

Supervisión y acompañamiento en los aspectos sanitarios y de higiene de los menores.

Supervisar y acompañar a los menores en su contacto con la administración de justicia, sanidad, educación.

Supervisar el material escolar del menor.

Realizar al inicio del curso escolar la lista de materiales escolares que necesiten los menores del hogar y entregarlas en las oficinas.

Gestionar y responsabilizarse de la documentación, informes, seguimiento escolar, médico.

Cuidar, ayudar y atender a cada menor en su religión, contribuyendo a su formación y práctica.

4. Programa educativo individual (PEI).

Elaboración y seguimiento del programa educativo del menor. Dicho programa recoge los objetivos operativos a trabajar con cada menor a lo largo del curso y contará con el asesoramiento de los profesionales.

Recibir, junto con el profesional responsable, el caso del menor en Bienestar social y transmitir la información a los demás profesionales del equipo educativo.

Contribuir a la toma de decisiones y pautas de actuación con cada menor.

Seguimiento escolar a través del contacto cotidiano con los centros escolares y apoyo en las tareas escolares.

Dinamización y orientación en actividades de ocio (Inscripción, información, acompañamiento, en caso necesario)

Realizar el seguimiento y control de las actividades que realicen los menores fuera del hogar y velar por la buena convivencia en la comunidad.

Conocer los recursos comunitarios y movilizarlos en función de las necesidades de los menores.

Conocer los informes sociales, sicológicos, pedagógicos referentes al menor.

Revisión del programa educativo del menor.

5. Seguimiento de la familia del menor.

Realizar aquellas tareas relacionadas con el seguimiento de la familia del menor, siempre y cuando redunde en beneficio del menor.

Control de sus llamadas telefónicas.

Informar a los padres del estado de salud de sus hijos.

Realizar una observación cuando vienen los menores de sus casas (higiene, ropas,...) y conversar con ellos sobre las familias.

Hacer llegar la información al profesional responsable sobre aspectos relacionados con la familia del menor.

Supervisar las visitas controladas que los menores pudieran tener con sus familias.

6. Documentación.

Cumplimentar los diarios del hogar.

Cumplimentar los registros acumulativos de los menores.

Realizar las programaciones del proyecto educativo del menor en los plazos establecidos.

Elaboración de informes sobre los menores, coordinándolo con el equipo educativo del hogar.

7. Coordinación con otros profesionales.

Coordinación con el colegio: asistencia a reuniones y entrevistas con profesores y psicopedagogos.

Coordinación con gabinetes sicológicos o centros de salud mental en los que el menor reciba tratamiento.

Acudir a todas las reuniones a las que sea requerido que indique la Asociación

Recepción del menor junto con el técnico responsable del mismo para su ingreso en el hogar.

Funciones y tareas del educador responsable:

Las propias del educador.

Representar al equipo educativo en las reuniones de coordinación con los responsables de los diferentes hogares y la Asociación: mediador y transmisor de la información.

Control del gasto y dirigir las prioridades del gasto del hogar, sobre la base de la asignación mensual.

Proponer las órdenes del día en las reuniones semanales del equipo educativo.

Hacer llegar las propuestas de las vacaciones de cada educador.

En el mantenimiento y decoración del hogar rellenar las hojas de partes de arreglo y hacerlas llegar a la Asociación.

Realizar la hoja de gastos mensual y hacerla llegar a la Asociación. Presentar con la forma establecida por la Asociación los comprobantes y justificantes de los gastos realizados en el hogar.

Velará por el cumplimiento de todos los asuntos de personal en el hogar.

Realizará la coordinación con el equipo educativo para la correcta marcha del hogar, así como para establecer las prioridades de su trabajo concreto en el hogar, tanto realización de los menús, como en la priorización y seguimiento de las demás funciones del equipo educativo.

Funciones y tareas del ayudante de hogar:

Asume las funciones de empleado de servicio doméstico. Desarrollará su actividad a las órdenes y bajo la supervisión del Educador y, en su caso, del Educador Responsable.

Grupo Profesional B: Personal de Oficina.

Nivel 1: Responsable de Oficina.
Nivel 2: Psicólogo.
Nivel 3: Asistente Social.
Nivel 4: Administrativo.
Nivel 5: Auxiliar.

Nivel 1: El Responsable de oficina.

Es el personal que, ostentando la capacitación requerida y bajo la dependencia del correspondiente miembro de la Junta Directiva de la Asociación, organiza y dirige las funciones de la oficina y su personal.

Nivel 2: El Psicólogo.

Es el personal que, ostentando la titulación oficial correspondiente, desarrolla las funciones que son propias e inherentes a dicha cualificación profesional.

Nivel 3: El Asistente Social.

Es el personal que, ostentando la titulación oficial correspondiente, desarrolla las funciones que son propias e inherentes a dicha cualificación profesional.

Nivel 4: Administrativo.

Es el personal que, bajo la dependencia del correspondiente responsable de la Oficina y con la adecuada preparación, colabora, en las oficinas de la Asociación, en las funciones burocráticas, contables y de gestión,

relacionadas con la llevanza y control de la actividad interna y externa de la misma, incluida la preparación y documentación de los aspectos laborales y fiscales, hasta su confección y tramitación por los correspondientes gabinetes externos.

Nivel 5: Auxiliar.

Es el personal que, bajo la dirección y supervisión de un Administrativo, realiza funciones administrativas básicas de elaboración, tramitación, archivo y gestión de la documentación y comunicaciones propias de oficina.

Grupo Profesional C: Personal de Hogar de Día.

Nivel 1: Educador Responsable de Hogar de Día.
Nivel 2: Educador de Hogar de Día.
Nivel 3: Ayudante de Hogar de Día.

Previo concierto con la correspondiente Consejería Autonómica, el Hogar de Día acoge a los menores a la salida del colegio, de donde les recoge el personal del Hogar de Día y, en dicho Hogar, permanecen hasta que, terminados sus deberes escolares, sus familiares les recogen para ir a sus respectivos domicilios, donde duermen. Durante su estancia en el Hogar de Día, los menores pueden, en función de sus horarios escolares, comer y/o merendar el menú que se prepare en dicho Hogar. Este régimen funciona de lunes a viernes, incluido el período de vacaciones escolares.

Las funciones y tareas del Educador y del Educador Responsable son equiparables a las que desempeña sus equivalentes del Grupo Profesional A, pero sin pernoctar en el centro.

Las funciones y tareas del Ayudante del Hogar son equiparables a las que desempeña su equivalente del Grupo Profesional A.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores afectos a tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Los representantes legales de los trabajadores podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo obligada la empresa a facilitarla.

Artículo 15. *Movilidad geográfica y traslados.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá como residencia del trabajador el Hogar en que desarrolla su actividad.

Asimismo, se entenderá que no existe traslado, a estos efectos, cuando el cambio de Hogar se verifique dentro de la misma provincia.

Artículo 16. *Cambio de centro de trabajo.*

La reubicación de un trabajador en otro centro de trabajo, por decisión de la empresa, que implique mayor desplazamiento, conllevará la compensación económica en gastos de locomoción correspondiente, tomando como referencia la diferencia resultante de restar a la distancia entre el antiguo y el nuevo centro de trabajo, la distancia del domicilio del trabajador y el antiguo centro de trabajo

CAPÍTULO III

Política salarial

Artículo 17. *Estructura del salario.*

La estructura retributiva integrada por los conceptos que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo constituye el total de las remuneraciones que corresponde percibir al personal sujeto al presente Convenio, y sustituye y deja sin efecto, en su totalidad, al hasta ahora vigente.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por los siguientes conceptos:

Sueldo Convenio.
Complementos salariales: personales y de puesto de trabajo.
Salario en especie.
Pagas extraordinarias.

Los complementos que se abonen por la asignación a puesto concreto de trabajo serán compensables y absorbibles con los incrementos que se produzcan en el resto de los conceptos salariales y se extinguirá la obligación de su abono cuando el interesado deje de ostentar dicho puesto por cualquier circunstancia.

El salario en especie estará constituido por alojamiento y manutención y su valoración económica será la establecida en las tablas salariales.

Artículo 18. *Sueldo Convenio.*

Los salarios a percibir con carácter anual a jornada completa se distribuirán en los conceptos y pagas que se determinen en el presente Convenio. Estos Sueldos Convenio tienen el carácter de mínimos garantizados para los correlativos grupos profesionales, respetándose estrictamente «ad personam» las retribuciones superiores que los/las empleados/as perciben en la actualidad, sin perjuicio de lo previsto en las normas de compensación y absorción.

El Sueldo Convenio por grupos profesionales para el año 2004 será el siguiente:

Grupo profesional A	*Sueldo Convenio*
Nivel 1	1.097,12 euros brutos en metálico × 14 pagas.
	90 euros brutos en especie × 11 pagas.
Nivel 2	1.097,12 euros brutos en metálico × 14 pagas.
	90 euros brutos en especie × 11 pagas.
Nivel 3	775,30 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Grupo profesional B	*Sueldo Convenio*
Nivel 1	1.462,82 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 2	1.462,82 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 3	1.316,55 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 4	1.133,70 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 5	987,41 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Grupo profesional C	*Sueldo Convenio*
Nivel 1	1.097,12 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 2	1.097,12 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 3	775,30 euros brutos en metálico × 14 pagas.

Artículo 19. *Revisión salarial.*

La retribución en metálico recogida en el artículo anterior experimentará una revisión anual en el año 2005, equivalente al IPC anual. La revisión se efectuará en la nómina siguiente a la publicación oficial del IPC, teniendo efectos del 1 de enero del año 2005.

Los salarios definitivos a 31 de diciembre de 2005 experimentarán una revisión anual en el año 2006, equivalente al IPC anual. La revisión se efectuará en la nómina siguiente a la publicación oficial del IPC, teniendo efectos desde el 1 de enero de 2006.

Las revisiones establecidas serán aplicables, única y exclusivamente durante la vigencia temporal prevista en el artículo 3 del presente Convenio.

Artículo 20. *Pagas extraordinarias.*

La empresa afectada por el presente convenio colectivo abonará a sus empleados las siguientes pagas extraordinarias:

a) Extraordinaria Primer Semestre: se abonará en la segunda quincena del mes de junio.

b) Extraordinaria Segundo Semestre: se hará efectiva en la segunda quincena del mes de diciembre.

La cuantía de las pagas extraordinarias estará constituida por una mensualidad de las percepciones fijas en metálico, según los conceptos y tablas del artículo 17 y, en su caso, 20 y 21.

La empresa podrá pactar con cada trabajador afectado por el presente convenio colectivo, una diferente distribución periódica del sueldo anual, y, concretamente, el prorrateo de las pagas extraordinarias en las doce mensualidades ordinarias del año.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado y según su devengo semestral.

Artículo 21. *Antigüedad.*

Las cantidades que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, vinieran percibiendo los trabajadores por este concepto quedarán congeladas y consolidadas, sin que en el futuro sean objeto de incremento alguno.

El personal de nuevo ingreso no percibirá cantidad alguna ni generará derecho alguno por este concepto.

Artículo 22. *Complementos salariales de empresa.*

La empresa podrá libremente acordar con sus empleados el abono de un complemento salarial en función del puesto de trabajo ocupado, la calificación o dedicación profesional, la titulación, conocimiento o experiencia de las funciones desarrolladas, las responsabilidades asumidas o cualquier otra circunstancia que pueda ser tenida en cuenta por la empresa a estos efectos, cuyo importe será siempre compensable y absorbible con los incrementos del resto de los conceptos salariales que se perciban y todo ello en los términos establecidos en los artículos 4 y 6 del presente convenio.

Artículo 23. *Incapacidad temporal.*

Ante la incapacidad temporal de unode los trabajadores del hogar, la Asociación estará obligada a cubrir ese puesto en un plazo máximo de 72 horas. A partir de las siguientes primeras 24 horas se remunerará al trabajador que permanezca sólo en el hogar mediante un plus proporcional del salario convenio por las horas hasta la cobertura de dicho puesto.

CAPÍTULO IV

Jornada, horas extraordinarias, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 24. *Jornada laboral.*

1. Jornada laboral: la jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1800 horas.

Sin perjuicio de la distribución de la jornada de los grupos de semana y fin de semana, la mencionada jornada máxima ordinaria se distribuirá de acuerdo con las necesidades específicas del hogar y con sujeción al expresado tope máximo anual y normativa de general aplicación. Salvo que situaciones de necesidad o urgencia constatadas por el educador responsable o la Dirección de Nuevo Futuro lo impidan, ningún trabajador pernoctará más de dos noches por semana en el Hogar de lunes a jueves ni dos noches seguidas el personal contratado de viernes a lunes. Los educadores, responsables de hogar y trabajadores con contrato de fin de semana organizarán el horario de forma rotativa, de manera que su jornada ordinaria efectiva semanal no supere las 40 horas fijadas como tope máximo en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores del grupo B de administración y servicios tendrán una jornada ordinaria efectiva semanal que no superará las 40 horas semanales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Trabajo efectivo, de presencia y disponibilidad: dadas las peculiares características de este servicio, que implica necesariamente la presencia del la empleado en el Hogar y, en su caso, el alojamiento y manutención en el mismo, ha de discernirse entre tiempo de presencia en el centro de trabajo y trabajo efectivo, adecuándose este último a los máximos legales y a la jornada anteriormente referida. Siempre que en el hogar haya un solo trabajador, habrá otro disponible para atender cualquier situación de necesidad o urgencia que pudiera surgir.

Artículo 25. *Trabajo en festivo.*

Si el trabajador tuviera que trabajar alguno de los festivos anuales distintos del domingo, será compensado, a opción de la empresa, bien económicamente a razón del 150% del valor de la hora ordinaria de trabajo, bien por tiempo de descanso, a razón del mismo porcentaje y a disfrutar dentro del mes siguiente.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

1. Si excepcionalmente el trabajador tuviera que trabajar en exceso de su jornada ordinaria, dicho tiempo tendrá la consideración de hora extra que no podrá ser superior a ochenta al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

2. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria obtenido computando como dividendo el equivalente al salario convenio por catorce pagas. El divisor será la cifra de las horas de jornada ordinaria anual.

3. A opción de la empresa, la realización por parte del trabajador de las horas extraordinarias, podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 27. *Vacaciones.*

1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho anualmente a 30 días naturales de vacaciones.

2. El personal podrá partir las vacaciones en dos períodos, siempre y cuando el menor de ellos sea de diez días naturales como mínimo.

3. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el período o períodos de disfrute de las vacaciones de loss trabajadores, deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados, antes del 15 de mayo de cada año.

4. Cuando el empleado deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

5. La empresa se reserva el derecho de exceptuar algunos períodos del año para el disfrute de vacaciones de sus empleados por necesidades del servicio. Las vacaciones deberán disfrutarse preferentemente en la época de vacación escolar estival.

6. En el supuesto de cierre de centro de trabajo, el personal que preste sus servicios en el mismo o esté adscrito a dicho centro estará obligado a disfrutar sus vacaciones en dicho período, que se considerará a todos los efectos, o en cualquier caso, como el único período posible para el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas. No obstante lo anterior, la empresa determinará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, tareas de mantenimiento, etc., concertando, en tal caso, particularmente con los afectados la forma y períodos más convenientes para el disfrute de sus vacaciones.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 28. *Faltas y sanciones.*

1. Leves:

a) Las faltas de puntualidad, hasta 2 en un mes, en el cumplimiento de los horarios establecidos para la organización de la vida cotidiana del Hogar, sin causa justificada.

b) Negarse a hacer, interrumpir o realizar incorrectamente de forma intencionada las actividades programadas.

c) Descuidar de forma intencionada o con falta de responsabilidad el orden y limpieza del hogar.

d) Utilizar indebida y descuidadamente los bienes, materiales y enseres del Hogar o de otros compañeros.

e) Utilizar sin autorización los bienes y materiales de otros menores y trabajadores o de uso exclusivo del personal.

f) No asistir o hacerlo con falta de puntualidad a las reuniones de los órganos de participación del Centro sin causa justificada, si hubiera sido elegido para ello.

g) Desempeñar negligentemente los cargos de representación para los que ha sido elegido.

h) Retrasarse sin causa justificada en el horario escolar.

i) El descuido del aspecto físico y la higiene personal.
j) Interrumpir deliberadamente cualquier actividad del centro de trabajo sin motivo justificado.
k) Cualquier otra infracción leve a las normas de convivencia o cumplimiento deficiente de alguna de ellas.

2. Graves:

a) Las faltas de puntualidad, hasta 4 en un mes o 7 en tres meses consecutivos, en el cumplimiento de los horarios establecidos para la organización de la vida cotidiana del Hogar, sin causa justificada.
b) No incorporarse al Hogar, sin causa justificada.
c) Ausentarse del Centro, sin causa justificada dentro del horario laboral.
d) Maltratar o destruir intencionadamente bienes y materiales del Centro, de los compañeros o trabajadores.
e) Cometer, en las salidas del Hogar, con los menores, acciones tipificadas como faltas en las Leyes, sobre las personas, espacios y bienes públicos y privados.
f) Acto de indisciplina manifiesta ante la normativa del Centro o ante las indicaciones de un profesional.
g) Reiteración de faltas leves.
h) Cualquier otra infracción a las normas que se considere de carácter grave.

3. Muy graves:

a) Las faltas de puntualidad o asistencia, por encima del límite de las faltas graves, en el cumplimiento de los horarios establecidos para la organización de la vida cotidiana del Hogar, sin causa justificada.
b) Amenazar o coaccionar verbalmente a los menores.
c) Hurto o robo de objetos y bienes del Centro, compañeros o trabajadores.
d) Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas o alcohol en el interior del Centro.
f) Poner en peligro intencionadamente la seguridad de las personas.
g) Causar malos tratos físicos o síquicos a los menores o compañeros.
h) Coacción con utilización de utensilios o instrumentos que pongan en peligro la integridad de las personas.
i) Realizar cualquier otra acción tipificada como delito en las Leyes o transgresión muy grave de las normas de convivencia.
j) Reiteración de faltas graves.
k) Posesión o introducción de objetos que puedan considerarse armas en el Hogar o de productos tóxicos (drogas, alcohol, ...)
l) Simulación de enfermedad o accidente.
m) Cualquier otra infracción a las normas que se considere de carácter muy grave.

Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al/a trabajador, indicando los hechos, la graduación de la falta y la sanción adoptada.
Las sanciones que podrá imponer la empresa, según la gravedad y circunstancia de la falta, serán las siguientes:

a) Faltas leves: amonestación verbal o escrita.
b) Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
c) Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días. Despido.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 29. *Derechos sindicales.*

1. En materia de derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.
2. En el caso de disminución significativa de la plantilla, se producirá la automática reducción de representantes de los trabajadores para ajustar sus miembros al volumen de personal.
Se entenderá por disminución significativa de plantilla, cuando ésta se produzca en un 10% respecto de la media de empleados en activo en un período de tres meses anteriores.

Artículo 30. *Formación.*

La Asociación elaborará, con arreglo a sus posibilidades presupuestarias, un Plan de formación, en el que se preverán los cursos y seminarios destinados a la mejor prestación del servicio y a la promoción de los empleados, organizados con medios propios o mediante acuerdos con otras entidades. Estos cursos serán optativos para los empleados.

Artículo 31. *Conciliación de la vida familiar, permisos y excelencias y prevención de riesgos laborales.*

En estas materias se estará a lo dispuesto en la Ley de Conciliación de la vida familiar, Estatuto de los Trabajadores y Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones que las desarrollen y complementen.

14646 *RESOLUCIÓN de 21 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química.*

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química (Código de Convenio n.º 9904235), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2004, de una parte por la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE) en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT en representación del colectivo laboral afectado, 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, 21 de julio de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

Nota previa (Trabajador-Trabajadora): Todas las referencias en el texto del Convenio a «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la industria química en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

XIV CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional y Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector.*

1.1 Ámbito Funcional.—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las Empresas y los trabajadores en los subsectores de la industria química que a continuación se relacionan:

Ácidos, álcalis y sales; metaloides, gases industriales; electroquímica.
Fertilizantes.
Plaguicidas.
Petroquímica y derivados.
Carboquímica y derivados.
Caucho y derivados: materias primas y transformados.
Ácidos orgánicos y derivados,
Alcoholes y derivados.
Destilación de alquitranes; asfaltos y derivados impermeabilizantes.
Hidratos de carbono.
Adhesivos.
Derivados de algas.
Destilación de resinas naturales y derivados.
Plásticos: materias primas y transformados.
Materias explosivas, pólvora, fósforos y pirotecnia.
Curtientes.
Colorantes.
Pigmentos.
Aceites y grasas industriales y derivados.
Productos farmacéuticos.
Productos zoosanitarios.
Pinturas, tintas, barnices y afines.
Ceras, parafinas y derivados: materias primas y transformados siempre que, en éste último caso, la actividad principal consista en un proceso de naturaleza química.
Material fotográfico sensible y revelado industrial.