

La organización del trabajo se fundamenta en los principios siguientes:

- a) La adecuación de las plantillas que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo a los parámetros y requerimientos establecidos por las administraciones públicas.
- b) La racionalización y mejora de los procesos educativos de los menores.
- c) La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las características personales, formativas y experienciales del ocupante del mismo.
- d) La profesionalización y, en su caso, promoción.
- e) La formación y reciclaje del personal.
- f) La eficacia en el trabajo.
- g) La eficiencia en el uso de todos los recursos.
- h) La participación en la vida y funcionamiento del centro por parte de todos los/las profesionales que configuran toda la plantilla.

Artículo 8.- Solicitud voluntaria de cambio de centro de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar voluntariamente el traslado o desplazamiento en el ejercicio del mismo o diferente puesto de trabajo dentro de la misma empresa, siendo decisión final de la empresa la aceptación o no de dicha solicitud en los términos legalmente previstos.

CAPITULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9.- Adscripciones a grupos:

GRUPO 1: Director(a) y Subdirector(a).

GRUPO 2: Psicólogo(a)-educador(a), DUE, educador(a) social y trabajador(a) social.

GRUPO 3: Coordinador(a) titular de módulo, intendente y jefe(a) de cocina.

GRUPO 4: Cuidador(a), cocinero(a) y auxiliar de gestión administrativa.

GRUPO 5: Ayudante de cocina, auxiliar de limpieza y auxiliar de servicios generales.

CAPITULO V: CONTRATACION, FORMACION Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Artículo 10.- De la contratación:

Se fomentará la contratación indefinida en aquellos puestos de trabajo estructurales según el pliego técnico administrativo en vigor. En cualquier caso, el comité de empresa velará porque al menos el 80% de la plantilla esté acogida por contratos indefinidos y, en el caso de que no se alcance dicho porcentaje requerirá a la empresa para su cumplimiento, la cual dispondrá de un plazo de 30 días para regularizar el porcentaje mínimo en la forma que considere más pertinente. Los beneficios que se deriven para la empresa o el/la trabajador/a por motivos de contratación serán los que estrictamente legal o reglamentariamente se contemplen.

Artículo 11.- De la formación:

Se llevarán a cabo sesiones formativas para el reciclaje y/o ampliación de los conocimientos profesionales de la plantilla, con especial incidencia en las necesidades atinentes a la prevención de riesgos laborales y psicosociales del puesto.

Estas sesiones de formación tendrán en cuenta, a efectos de organización y participación, el perfil del puesto de trabajo, la capacitación inicial de los/las trabajadores/as, las necesidades formativas apreciadas en el centro y las propuestas razonadas que pudiera considerar el comité de empresa. En todo caso se dispensará un trato no discriminatorio en el acceso a las formaciones y, en caso de suscitarse controversia, se procurará su resolución a través de consenso entre la empresa y la representación de los trabajadores.