

### III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

#### Consejería de Trabajo y Empleo

#### **Resolución de 09/07/2009, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de la Fundación Socio-Sanitaria de Castilla-La Mancha para la Integración Socio-Laboral del Enfermo Mental (FISLEM). [2009/10446]**

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Fundación Socio-Sanitaria de Castilla-La Mancha para la Integración Socio-Laboral del Enfermo Mental (FISLEM), número de Código de Convenio 7700182, suscrito, de una parte, en representación de la Fundación por D. José Luis López Hernández, D. José Antonio Contreras Nieves y D. Javier Seguido Guadamillas y de otra parte, en representación de los trabajadores de la Empresa D. Alvaro Guerra García (UGT), Dña. Noelia Olmos Santos (UGT), Dña. Laura Rubio Muñoz (CGT), D. Mario Ortega Torán (CC.OO) y D. Marcos Parreño Descalzo (CC.OO.), el día 29 de junio de 2009, y presentado ante esta Dirección General de Trabajo e Inmigración el día 1 de julio del mismo año, y de conformidad con lo establecido 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; artículo 2 del Real Decreto 1040/1081, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; y el apartado B c).1 del Anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral),

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración, acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 9 de julio de 2009

El Director General de Trabajo e Inmigración  
REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

#### Indice

#### II Convenio Colectivo FISLEM

##### Capitulo I.- Disposiciones Generales.

Art. 1.- Ámbito de aplicación.

Art. 2.- Ámbito funcional.

Art. 3.- Ámbito territorial.

Art. 4.- Ámbito personal.

Art. 5.- Vigencia.

Art. 6.- Denuncia y prorroga.

Art. 7.- Vinculación a la totalidad.

Art. 8.- Comisión negociadora.

##### Capitulo II.- Comision Paritaria.

Art. 9.- Comisión paritaria.

##### Capitulo III.- Organización del Trabajo.

Art. 10.- Organización del Trabajo.

##### Capitulo IV.- Modificación de las condiciones de trabajo,

Movilidad Funcional y Geografica.

Art. 11.- Modificaciones sustanciales.

Art. 12.- Movilidad Funcional.

Art. 13.- Movilidad Geográfica.

##### Capitulo V.- Clasificación Profesional.

Art. 14.- Clasificación Profesional.

Art. 15.- Categorías Profesionales y definición de las mismas.

##### Capitulo VI.- Provisión de vacantes, promoción y contratación.

- 
- Art. 16.- Principios Generales.  
Art. 17.- Provisión de Vacantes.  
Art. 18.- Reingreso de Excedentes.  
Art. 19.- Traslados.  
Art. 20.- Promoción Profesional.  
Art. 21.- Convocatoria Libre.  
Art. 22.- Sistema de Selección.  
Art. 23.- Convocatoria.  
Art. 24.- Órgano de Selección.  
Art. 25.- Personal Temporal.  
Art. 26.- Modelos de Contratación.  
Art. 26.1.- Contratos eventuales.  
Art. 26.2.- Contratos a tiempo parcial.  
Art. 26.3.- Contratos en prácticas.  
Art. 26.4.- Contratos por formación.  
Art. 26.5.- Contratos de interinidad.  
Art. 27.- Ceses y Finiquitos.  
Art. 28.- Permutas.  
Capítulo VII.- Suspensión y extinción del contrato de trabajo.  
Art. 29.- Suspensión con reserva del Puesto de Trabajo.  
Art. 30.- Excedencia Voluntaria.  
Art. 31.- Excedencia Forzosa.  
Capítulo VIII.- Jornada y horarios.  
Art. 32.- Jornada.  
Art. 33.- Calendario Laboral.  
Art. 34.- Pausa durante la jornada de trabajo.  
Art. 35.- Jornada de Verano.  
Art. 36.- Jornada de Acompañamiento.  
Art. 37.- Horas Extraordinarias y compensación.  
Capítulo IX.- Vacaciones, permisos y licencias  
Art. 38.- Vacaciones.  
Art. 39.- Permisos.  
Art. 40.- Licencias no retribuidas.  
Capítulo X.- Formación.  
Art. 41.- Principios Generales.  
Art. 42.- Planes de Formación.  
Art. 43.- Tiempos para la Formación continuada.  
Art. 44.- Permisos para la Formación.  
Capítulo XI.- Salud Laboral.  
Art. 45.- Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral.  
Art. 46.- Derechos de protección, Participación y Consulta en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.  
Art. 47.- Derechos de Vigilancia de la Salud.  
Art. 48.- Equipos de Trabajo y medios de protección.  
Art. 49.- Protección de la Maternidad y Lactancia.  
Art. 50.- Actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Derecho de información y formación.  
Art. 51.- Obligaciones de los Trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.  
Art. 52.- Delegados de Prevención.  
Art.- 53.- Comité de Seguridad y Salud.  
Art.- 54.- Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.  
Art 54.1 Gestión y protección mediambiental.  
Capítulo XII.- Acción Social.  
Art. 55.- Acción Social.  
Art. 56.- Incapacidad Temporal.  
Art. 57.- Seguro de Responsabilidad Civil y Seguro Colectivo.  
Capítulo XIII.- Estructura Salarial  
Art. 58.- Principios Generales.  
Art. 59.- Estructura Salarial y Clasificación.  
Art. 60.- Estructura retributiva.
-

- Art. 61.- Salario Base.  
Art. 62.- Pagas Extraordinarias.  
Art. 63.- Antigüedad.  
Art. 64.- Complementos.  
Art. 65.- Percepciones no salariales  
Capítulo XIV.- Regimen Disciplinario  
Art. 66.- Graduación de las faltas.  
Art. 67.- Sanciones.  
Art. 68.- Tramitación y procedimiento sancionador.  
Art. 69.- Prescripción.  
Art. 70.- Cancelación.  
Art. 71.- Denuncias a instancia de parte.  
Capítulo XV.- Representación y derechos sindicales.  
Art. 72. La representación colectiva de los trabajadores.  
Art. 73.- Derechos e Infraestructura del Comité de Empresa.  
Art. 74.- Garantías de los representantes de los trabajadores.  
Art. 75.- Reuniones y asambleas de los trabajadores.  
Art. 76.- Representación sindical.  
Art. 77.- Derechos y garantías de los Delegados sindicales.  
Art. 78.- Cuota sindical.  
Art. 79.- Solución de conflictos colectivos.  
Capítulo XVI.- Conciliación vida familiar, personal y laboral  
Art. 80.- Permiso por paternidad.  
Art. 81.- Reducción de jornada por guarda legal y familiar grave  
Art. 82.- Partos Prematuros.  
Art. 83.- Hijos con discapacidad.  
Art. 84.- Flexibilidad de jornada debido a cuidado de familiar.  
Art. 85.- Fecundación Asistida.  
Art. 86.- Formación en periodo de permisos.  
Art. 87.- Violencia de género.  
Disposiciones Adicionales  
Anexos  
Anexo I.- Clasificación profesional.  
Anexo II.- Categorías profesionales.  
Anexo III.- Tabla salarial.

II Convenio Colectivo de la Fundación Sociosanitaria de Castilla – La Mancha para la Integración Socio-Laboral del Enfermo Mental (FISLEM)

#### Capítulo I

##### Disposiciones Generales

#### Art. 1.- Ámbito de aplicación

El presente convenio, que ha sido pactado por la representación legal de los trabajadores de FISLEM y la Fundación Socio sanitaria de Castilla la Mancha para la Integración Socio-laboral del Enfermo Mental (en adelante, la Fundación), establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo entre la empresa y el personal dependiente de la misma.

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones laborales de carácter general.

#### Art. 2.- Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo afectará a todas las actividades, programas, y servicios de la Fundación.

#### Art. 3.- Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio serán aplicables en los distintos centros de trabajo de la Fundación, ubicados en las distintas provincias de la Comunidad Autónoma de Castilla – La Mancha.

#### Art. 4.- Ámbito personal.

1º Se entiende por personal laboral todo trabajador que manteniendo relación jurídicolaboral con la Fundación, cualquiera que sea su duración, presta o preste sus servicios en el desempeño de las actividades propias de los Centros dependientes de la misma, como aquellos centros de nueva creación pertenecientes a dicha Fundación.

2º.- El presente Convenio establece y regula las normas por las que se rigen las condiciones de trabajo del personal mencionado en el apartado anterior vinculado con la Fundación por contrato de trabajo por cuenta ajena.

3º.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación, responsables de la planificación, dirección, coordinación y control de las actividades propias de la Fundación (Jefes de área, Director de Recursos, Gerentes, etc)
- El personal perteneciente a los distintos escalafones del Estado o Comunidades Autónomas.
- Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con la Fundación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto, o estén vinculados mediante relación contractual de arrendamiento de servicios.
- Las personas con discapacidad contratados en centros especiales de empleo, que se regirán por las normas establecidas por la Administración, siempre que no desarrollen trabajos de categorías existentes en el presente convenio
- El voluntariado social.

4º.- El personal contratado al amparo de convenios suscritos entre la Fundación y otras entidades públicas o privadas u Organismos Internacionales, que podrá formalizar contratos de obra o servicio determinado cuyo objeto será la realización de dichos convenios.

#### Art. 5.- Vigencia

La vigencia del presente convenio se establece por 3 Años. Su entrada en vigor comenzará el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Castilla la Mancha, excepto las tablas salariales y cualquier otro concepto retributivo que surtirá efectos desde el día 01 de enero de 2009.

#### Art. 6.- Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 45 días hábiles antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá prorrogado automáticamente, en lo que a su parte normativa se refiere hasta la finalización del proceso negociador, de la misma manera a los diferentes conceptos salariales, se les aplicara con carácter retroactivo lo pactado en el nuevo convenio.

#### Art. 7.- Vinculación a la totalidad y condiciones más beneficiosas

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente en cómputo anual.

En el supuesto de que por resolución extrajudicial de conflictos o por la jurisdicción laboral a instancia de la autoridad laboral, se modificara o anulara alguna de las partes, las firmantes del mismo vendrán obligadas a abrir una nueva negociación colectiva tendente a readaptar el contenido o contenidos expresamente afectados por dicha resolución extrajudicial, administrativa o sentencia jurídica en firme al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

A la entrada en vigor del presente Convenio, aquellos trabajadores de la Fundación que en su conjunto, las condiciones laborales fueran más beneficiosas que las aquí pactadas, estos las mantendrán hasta tanto concurren dichas circunstancias.

Las condiciones de índole económica pactadas en el presente convenio compensan y sustituyen a las condiciones que existen, cualquiera que sea su naturaleza o denominación. No obstante, nadie podrá ver disminuidas sus retribuciones como consecuencia del presente convenio. Si esto sucediera y tomando como referencia el salario anual del presente convenio, la diferencia salarial que existiera se mantendrá e incorporará en la nómina del trabajador como complemento personal variable.

#### Art. 8.- Comisión negociadora

La comisión negociadora quedará constituida por igual representatividad numérica al 50 %, número entre ambas partes, concretándose el número total de asistentes en la constitución de la mesa negociadora. Los miembros de la parte social serán designados en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales.

#### Capítulo II

#### Comisión Paritaria

#### Art. 9.- Comisión paritaria

Al amparo del Art. 85.3 del Estatuto de los trabajadores, se constituirá una comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Dicha comisión estará integrada por 6 miembros, 3 en representación de la Fundación y 3 en representación de la parte Social firmante, nombrándose los correspondientes suplentes por cada una de las partes. Quedará constituida al mes de la entrada en vigor de este convenio.

Se señala como domicilio de la comisión Paritaria, el domicilio social de la Fundación Fislem.

Cada una de las organizaciones sindicales firmantes, designará a su asesor correspondiente, es decir cada representación sindical presente podrá asistir de un asesor y la Fundación en igual número. El escrito dirigido a la Comisión Paritaria, se remitirá a la misma en la sede de la Fundación. Por parte de la Fundación se entregará copia de dicho escrito a todos los representantes de la Comisión Paritaria, en el plazo máximo de siete días.

Serán funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Fundación, los representantes de los trabajadores o estos mismos, en este caso a través del Comité de Empresa.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.
- e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
- f) Crear cuantas comisiones delegadas que la Comisión considere necesarias, determinar su composición y funciones y coordinar su actuación. Estas funciones se extenderán también a las comisiones que se crean en el Convenio, en lo no previsto en el mismo.
- g) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los sindicatos, que fueran vinculantes al mismo.
- h) Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistema de provisión de vacantes y de promoción, consolidación de empleo de carácter estructural y permanente y acceso de los trabajadores, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- i) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y con carácter extraordinario a instancia de parte, mediante escrito dirigido a la misma, donde figurará el tema o temas o tratar en un plazo máximo de quince días a partir del registro de la correspondiente solicitud, que irá acompañada de la pertinente documentación.

La Fundación facilitará a la Comisión Paritaria los locales y medios técnicos y materiales precisos para su funcionamiento y asumirá los gastos correspondientes al desplazamiento de sus miembros.

Los acuerdos adoptados tienen el carácter obligatorio y vinculante para ambas partes, teniendo el mismo valor que el convenio colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda, siendo objeto de inscripción en el registro de convenios y publicándose, si así se acuerda, en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación y objetividad, no excediéndose de un máximo de 30 días para su ejecución desde la fecha del acuerdo.

En la propia reunión se establecerá quien actúa como presidente y quien actúa como secretario, alternándose la presidencia al 50 % de la vigencia del convenio entre parte social y Fundación.

Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo, si así lo estima la Comisión.

La adopción de acuerdos en la Comisión Paritaria se realizará en primer lugar por consenso. En caso de no alcanzarse el consenso, se procederá a votar dentro de la Comisión Paritaria para alcanzar un acuerdo por mayoría de los asistentes. Para que quede validamente constituida la Comisión Paritaria será necesario la asistencia de la mayoría de sus miembros, que en caso de no poder asistir alguno de ellos podrá ser sustituido por el suplente correspondiente.

Denunciado el Convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo. La Comisión Paritaria aprobará un reglamento interno de funcionamiento.

Los integrantes de la comisión paritaria dispondrán del tiempo necesario para la asistencia a las reuniones a las que sean convocados, y dependiendo de la complejidad de los temas, la Fundación valorará la necesidad de autorizar el tiempo necesario de preparación a las mismas.

### Capítulo III Organización del trabajo

#### Art. 10.- Organización del Trabajo.

Es facultad y responsabilidad de la Fundación, y su ejecución práctica se ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente, salvando consecuentemente las funciones de información, orientación y propuesta que ésta asigna a los representantes unitarios o sindicales.

Los representantes de los trabajadores, tendrán, en todo caso, funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, debiendo disponer la parte social de la información con la debida antelación.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán el derecho y deber de participar, al menos con su informe, en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, en los límites y casos establecidos por la legislación vigente.

Se entiende por organización del trabajo a efecto de lo definido en este Convenio:

- La clasificación, valoración y determinación adecuada de los puestos de trabajo.
- La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.
- El establecimiento de un sistema de incentivos que, con respecto a la profesionalidad de cada trabajador, permita el objetivo expresado en el párrafo anterior.
- La distribución del trabajo en el tiempo.
- La adecuación de la plantilla a la actividad necesaria en cada momento, bajo el criterio de coordinación de la mayor utilidad social y el mayor rendimiento con la máxima calidad en el servicio.

- La adecuación funcional de las plantillas con arreglo a las necesidades de la organización con estricto respeto a la legislación vigente.
  - Desarrollo e implantación del sistema de dirección por objetivos y de los sistemas de valoración correspondiente.
- Sistemas de formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.

#### Capítulo IV

#### Modificación de las condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica

##### Art. 11.- Modificaciones sustanciales.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- 1.- Horario, Régimen de trabajo a Turnos y Jornada Laboral.
- 2.- Retribuciones y sistema retributivo.
- 3.- Modificación de Funciones, cuando excedan de los límites marcados por el Estatuto de los trabajadores relativos a la movilidad funcional. La decisión de modificación de condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo se realizará de acuerdo a lo estipulado en artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- 4.- El cierre de cualquier dispositivo, actividad o programas de la Fundación, que deberá informarse al Comité de empresa con la mayor antelación posible, para estudiar y proponer las medidas alternativas de reubicación o cualquier otra que se pueda adoptar al respecto
- 5.- Cualquier otra modificación que la jurisprudencia prevea.

##### Art. 12.- Movilidad Funcional.

Si por necesidades perentorias de funcionamiento del Trabajo, tuvieran que realizarse trabajos de superior o inferior categoría, está se realizará de manera prevista en los tiempos y formas de lo previsto en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, dándose traslado a los representantes de los trabajadores de esta situación.

Podrá efectuarse movilidad funcional entre las categorías profesionales de un mismo grupo y nivel. Si por necesidades perentorias o imprevisibles la Fundación encomendara a un trabajador el desempeño de funciones inferiores a las de su categoría profesional, dicho trabajador mantendrá sus retribuciones.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación profesional.

Al trabajador que se le encomiende funciones superiores a las de su categoría profesional recibirá la retribución correspondiente a las funciones que realice durante el tiempo que está situación se mantenga.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los puestos de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

##### Art. 13.- Movilidad Geográfica.

Los traslados de carácter permanente a cualquier centro de trabajo en otra localidad que exija cambio de residencia de los trabajadores, se realizará dando opción preferente a aquellos trabajadores que lo acepten voluntariamente.

El traslado se hará en los términos y plazos dispuestos en el vigente Estatuto de los Trabajadores. La compensación de los gastos que conlleve el cambio de residencia comprenderá al menos los gastos de desplazamiento de los trabajadores y los familiares que convivan con él, así como el traslado y mudanza de los bienes y enseres en los términos legalmente previstos más cuatro dietas completas por miembro conviviente de la unidad familiar. De igual forma, si en la localidad en que esté ubicado el nuevo centro de trabajo y la nueva residencia del trabajador no existiese plaza escolar disponible en centros de carácter público y sí en alguno privado. La Fundación se hará cargo de los gastos escolares hasta la finalización del curso escolar en el que se produce el traslado.

Para el caso de que se produzca dicho traslado de un trabajador dentro de la Fundación, éste será resuelto en reunión de Comité de Empresa y la Fundación. Teniendo la consideración de traslado el que conlleve un tiempo de desplazamiento igual o superior al 20 % de la jornada laboral diaria (incluido ida y vuelta al centro de trabajo).

En el caso de que el cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada del trabajador trasladado involuntariamente se viera obligado por esta causa a abandonar un puesto de trabajo, la Fundación le abonará una cantidad equivalente a los salarios brutos mensuales percibidos en la siguiente proporción:

- Contratos temporales de duración entre uno y tres meses: 1 mes.
- Contratos temporales de duración entre cuatro y siete meses: 3 meses.
- Contratos temporales de duración entre siete y diez meses: 6 meses.
- Contratos temporales de duración entre diez y doce meses: 8 meses.
- Contratos indefinidos o superiores a doce meses de duración: 12 meses.

La cantidad a abonar al cónyuge del trabajador trasladado involuntariamente no superará los 6.000 €.

## Capítulo V Clasificación Profesional

### Art. 14.- Clasificación Profesional

Con carácter general el Personal de la Fundación quedará encuadrado en los siguientes Niveles Profesionales:

Nivel 1: Titulado de Licenciatura o equivalentes.

Nivel 2: Titulado de Diplomatura Universitaria o equivalentes.

Nivel 3: Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes.

Nivel 4: Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico Medio o equivalentes.

Nivel 5: Certificado de Escolaridad o equivalentes.

### Art. 15.- Categorías Profesionales y definición de las mismas

Las categorías Profesionales existentes en la actualidad en la Fundación, así como la definición de las mismas son las expresadas en el presente convenio y que figuran como Anexo I y Anexo II.

## Capítulo VI Provisión de vacantes, promoción y contratación

### Art. 16.- Principios Generales

Con el fin de conseguir que la atención a los usuarios de la Fundación sea de la mayor calidad y la más adecuada posible, así como con objeto de dotar de un modelo de relaciones laborales estables que contribuyan a la mejora del empleo, a la reducción de la temporalidad, las modalidades de contratación temporal se emplearán única y exclusivamente ante la imposibilidad de contratación indefinida, fijando como objetivo la mayor estabilidad en el empleo.

Para conseguir dicha estabilidad en el empleo la Fundación se compromete durante la vigencia del presente convenio, a transformar en contratos indefinidos la totalidad de los contratos existentes del personal afectado por el presente convenio suscrito con anterioridad a la entrada en vigor del mismo. Para tal fin, todos los contratos que en la actualidad tuvieran fecha de inicio anterior a uno de enero de 2008 (se excluyen expresamente las interinidades y los contratos realizados sin proceso selectivo alguno), a la fecha de la firma del presente convenio pasarán a ser indefinidos.

Para ello la Fundación junto con la Comisión Paritaria, realizará las gestiones oportunas para la consecución de lo acordado.

### Art. 17.- Provisión de Vacantes

Para la provisión de vacantes de los puestos de trabajo, que existan o pudieran existir, así como las de nueva creación, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la Fundación, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y en el siguiente orden:

- 1º. Reingreso de excedentes, según Art. 18 del presente convenio.
- 2º. Traslados.
- 3º. Promoción Profesional.
- 4º. Convocatoria Libre.



Con carácter previo a todas las fases, las vacantes que resulten se ofertarán a los trabajadores afectados por el presente convenio.

#### Art. 18.- Reingreso de Excedentes

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo y nivel profesional, a las suyas, siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofertadas en concurso de traslado o promoción.

En caso de no existir vacante en su grupo y nivel, y existir vacante en nivel inferior de su grupo podrá optar por esta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En caso de optar a la plaza de nivel inferior, percibirá las retribuciones correspondientes a esta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo y nivel pudiendo optar a ella a través de promoción profesional.

#### Art. 19.- Traslados

Los puestos de trabajo vacantes existentes en el ámbito de aplicación del convenio, serán ofertados en concurso de traslado a todos los trabajadores de la Fundación, donde podrán participar todos los trabajadores de la misma que se encuentren en activo o en excedencia voluntaria, siempre que la plaza corresponda a su misma Categoría o Nivel.

#### Art. 20.- Promoción Profesional

La Fundación convocará en turno restringido de promoción interna los puestos de trabajo vacantes no cubiertos por los turnos descritos en los artículos 18 y 19 del presente.

Podrán participar todos los trabajadores de la Fundación, siempre que cumplan los requisitos exigidos en cada convocatoria.

Los ascensos se entenderán producidos a prueba, quedando confirmada la promoción a los 6, 3, ó 2 meses, dependiendo de la categoría profesional que se trate. Si durante el mencionado plazo de prueba se dedujera la falta de idoneidad, así como aptitud y competencias del trabajador ascendido, éste volverá a su anterior puesto de trabajo.

Aquellos puestos de trabajo temporales que queden vacantes por un periodo mínimo de tres meses, se ofertarán a los trabajadores de la Fundación a través de oferta Temporal, debiendo no obstante pasar el correspondiente proceso selectivo. Si un trabajador promocionara temporalmente, esa promoción se entenderá producida a prueba. Si durante el mencionado plazo de prueba se dedujera la falta de idoneidad o aptitud y competencia del trabajador, éste volverá a su puesto origen.

#### Art. 21.- Convocatoria Libre

Las vacantes no cubiertas conforme a los artículos anteriores, se ofertarán a turno libre, con arreglo a la convocatoria.

Se reservarán como mínimo un 5% de las plazas convocadas para aspirantes que tengan la condición legal de persona con discapacidad, siempre que no impida la realización de las plazas convocadas

#### Art. 22.- Sistema de Selección

Los sistemas de selección se regirán por las condiciones de las respectivas convocatorias con sujeción a los principios de publicidad, concurrencia, objetividad, mérito y capacidad tal y como establecen los Estatutos de la Fundación.

Se asegurará y garantizará una adecuada publicidad de las ofertas de empleo de la Fundación, transmitiéndose a todos los centros de trabajo dependientes de la Fundación, al igual que se remitirá a la dirección del correo del comité de empresa, quien colaborará para dar la mayor publicidad a las ofertas a todos los trabajadores de la misma.

---

**Art. 23.- Convocatoria**

Los procesos de cobertura de vacantes se harán mediante convocatoria pública, siguiendo, los criterios generales fijados para dicha convocatoria y de la Comisión Paritaria, si los hubiera.

En la convocatoria habrá de constar los siguientes datos:

- 1.- Número y características de las plazas, así como del tipo de contrato y su duración.
- 2.- Sistema Selectivo, desarrollo y valoración.
- 3.- Requisitos exigidos a los candidatos.
- 4.- Baremación de méritos, en su caso.

En dicho proceso estará presente la parte social, pudiendo realizar las propuestas correspondientes que crean oportunos.

**Art. 24.- Órgano de Selección**

El órgano de selección estará compuesto por representantes de la Fundación, así como un representante de la parte social firmante del presente convenio.

El Tribunal una vez constituido, de acuerdo con el principio de especialidad, podrán recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios, los cuales se incorporarán al Tribunal con voz pero sin voto.

Todos los miembros del órgano seleccionador, deberán de pertenecer a un grupo o nivel igual o superior al puesto de trabajo seleccionado.

Concluidas las pruebas selectivas el órgano seleccionador, publicará relación de las calificaciones obtenidas por los aspirantes.

**Art. 25.- Personal Temporal**

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad de contratación más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

En aquellas provincias y aquellas categorías profesionales que así se requieran, se elaborarán unas bases consensuadas, si ello fuera posible, con los representantes de los trabajadores, a fin de cubrir necesidades temporales.

Dichas bases deberán estar redactadas en el plazo de 2 meses desde la publicación de este convenio en el DOCM.

**Art. 26.- Modelos de Contratación**

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, remitiéndose en cuanto a la regulación de sus condiciones laborales al presente Convenio Colectivo.

**Art. 26.1.- Contratos de duración determinada**

Se celebrarán contratos de duración determinada en los supuestos contemplados en el artículo 15.1 b del Estatuto de los Trabajadores. Ambas partes señalan como actividad para la que podrá utilizarse esta modalidad contractual la apertura de centros de trabajo, puesta en marcha de nuevos recursos, actividades, o programas. Estos contratos no podrán exceder del 35% de la plantilla de aplicación de este convenio. Se toma como periodo de referencia máximo para poder utilizar esta modalidad contractual, 18 meses desde la puesta en funcionamiento del recurso, actividad o programa.

**Art. 26.2.- Contratos a tiempo parcial**

Se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Ley 15/98 de 27 de Noviembre. Los contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias ni complementarias.

---

#### Art. 26.3.-Contratos en prácticas

Podrán concertarse con quienes posean un título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior que habiliten para el ejercicio profesional en los términos previstos en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores. No serán inferiores a seis meses, prorrogables en períodos iguales hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones de estos contratados serán las mismas de la categoría para la que se contrate por estas modalidades. El personal contratado por prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

#### Art. 26.4.- Contratos por formación

Su objetivo será la adquisición de formación práctica y teórica para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, según lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

No serán inferiores a seis meses, prorrogables en periodos iguales hasta el máximo de dos años para los trabajadores acogidos en este convenio. Las retribuciones para estos contratos serán del 85% en los primeros seis meses y el 100% en el resto de la categoría para cuyo aprendizaje son contratados. No se podrán realizar a mayores de 20 años. Para el resto de condiciones se aplicarán las que estipule la normativa vigente.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que deben tener los contratados mediante la modalidad de prácticas y aprendizaje. Asimismo, velará por el cumplimiento de la legislación vigente, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

#### Art. 26.5.- Contratos de interinidad

Se concertarán este tipo de contratos para la sustitución del personal de plantilla durante los periodos de vacaciones, formación continuada, la cobertura de plazas vacantes hasta que se cubran mediante los procedimientos establecidos en el presente capítulo y demás permisos retribuidos recogidos en este Convenio.

#### Art. 27.- Ceses y Finiquitos

Toda comunicación de cese o preaviso de cese de la relación laboral deberá ir acompañada de una propuesta de liquidación o finiquito, las causas se ajustarán a lo establecido en el Art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El cese deberá ser comunicado al menos con 15 días de antelación, ya sea por decisión de la empresa o del trabajador.

En cualquier caso, si el cese se produce sin respetar ese plazo, la empresa o el trabajador, estarán obligados a abonar o deducir la parte proporcional por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

En el acto de la firma de finiquitos y liquidaciones, el trabajador tendrá derecho a ser asistido por un representante de los trabajadores, bien delegado de la empresa o representante sindical.

#### Art. 28.- Permutas

Los trabajadores de la Fundación podrán solicitar permutas entre el personal a puestos de idéntica naturaleza, cuando se pertenezca al mismo grupo y nivel y se desempeñen idénticas funciones.

La solicitud y concesión de la misma se realizará a la comisión paritaria, que regulará el procedimiento de las permutas. No dará derecho a indemnización, concesión de días (excepto traslado de domicilio) ni abono de gastos de ninguna clase.

### Capítulo VII

#### Suspensión Y Extinción Del Contrato De Trabajo

#### Art. 29.- Suspensión con reserva del Puesto de Trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los Art. 45 47 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato (excepto por suspensión del contrato de trabajo por acuerdo de las partes o esté consignado en contrato), con reserva de su puesto de trabajo y demás derechos, en los siguientes casos:

a) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

En el supuesto de maternidad la suspensión con reserva tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en cuatro semanas más por cada hijo a partir del segundo, inclusive.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso, de la totalidad o, en su caso, de la parte que restara por disfrutar de aquellas, el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el progenitor y la madre trabajen, ésta al iniciar el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previsto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales para programas de cooperación internacional.

d) Excedencia Forzosa.

e) Nombramiento del Trabajador como funcionario en prácticas, así como el periodo de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral o Estatutario en cualquiera de la Administraciones Públicas.

f) Invalidez permanente total del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, según art. 45 del Estatuto de los trabajadores.

#### Art. 30.- Excedencia Voluntaria

a) Por interés particular:

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con al menos un año de antigüedad al servicio de la Fundación, y con contrato indefinido. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La duración de esta situación no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a 10 años.

El primer año de la excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, una vez transcurrido ese año sólo se tendrá sólo derecho a una plaza si la hubiera, del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Computándose a efectos de antigüedad solamente el primer año.

Se podrá realizar una única prórroga de la excedencia concedida, por el periodo máximo establecido en dicho artículo.

La excedencia se deberá solicitar por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, haciendo constar el periodo solicitado, ante la Dirección de la Fundación, que resolverá en el plazo máximo de 15 días al respecto.

b) Para el cuidado de hijos y familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, por un periodo no superior a tres años, tanto cuando sea de naturaleza o de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución por la que se constituya la adopción. Los trabajadores en esta situación, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Si el hijo es discapacitado físico o psíquico, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años. El periodo que dure la excedencia, será computable a efectos de antigüedad a todos los efectos.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores en esta situación, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

c) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades:

Quedará en esta situación los trabajadores que por aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo fuera del ámbito de este convenio, pudiendo permanecer en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

d) Por agrupación familiar:

Podrá concederse la excedencia por agrupación familiar, con una duración mínima de un año y máxima de cinco, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad, impidiendo esto la agrupación familiar y siempre que presten servicios ambos en la Fundación FISLEM, reservándose el primer año el puesto de trabajo.

#### Art. 31.- Excedencia Forzosa

Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores que por designación o elección desempeñe un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. La reincorporación deberá de ser solicitada en el periodo de dos meses siguientes al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. De no solicitarse la incorporación dentro del periodo fijado, se pasará a la situación de excedencia voluntario por intereses particulares, previa solicitud del trabajador de acuerdo al apartado anterior.

Se computará el tiempo de este tipo de excedencia forzosa a efectos de antigüedad y se deberá informar al trabajador a cursos de formación profesional y de los procesos selectivos.

La excedencia se deberá solicitar por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, haciendo constar el periodo solicitado, ante la Dirección de la Fundación, que resolverá en el plazo máximo de 15 días al respecto.

Se podrá prorrogar el periodo de la excedencia, por una sola vez, hasta el periodo máximo de duración de la misma, comunicando tal circunstancia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento de la primera excedencia.

### Capítulo VIII

#### Jornada y horarios

#### Art. 32.- Jornada

El número de horas de trabajo efectivo al año y su normal distribución para cada una de las categorías afectadas por este convenio será de 1568 horas distribuidas en una jornada semanal de 35 horas, siendo computable como tiempo trabajado la asistencia a reuniones por motivos de trabajo.

#### Art. 33.- Calendario Laboral

La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, determinándose a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe de conformidad con el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores

Dicho Calendario Laboral deberá de estar aprobado antes del 31 de diciembre de cada año. Una vez negociado el periodo de disfrute vacacional del personal de cada centro de trabajo, este se anexará al cuadrante de turnos de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán producir modificaciones en dichos cuadrantes para realizar los ajustes que resulten necesarios como consecuencia de circunstancias imprevisibles, imprevistas o de fuerza mayor.

Los trabajadores que presten sus servicios dentro del Programa residencial desarrollarán sus actividades en régimen general a turnos. Cuando por acuerdo entre las partes se asigne durante un tiempo determinado un mismo turno a un trabajador, esta circunstancia no dará derecho a considerar que dicho trabajador tenga ese turno fijo.

En todo caso, el personal que preste servicios en régimen de turnos, no podrá abandonar su puesto de trabajo en tanto no se incorpore el trabajador que lo sustituya. En este sentido, de los diferentes trabajadores del turno saliente,

deberán prolongar su jornada de trabajo aquel que designe el responsable del centro de trabajo o programa, y las horas realizadas se computarán como complementarias.

Si se produjese un exceso de jornada debido a circunstancias imprevistas que obliguen al trabajador a ampliar su jornada de trabajo sin interrupción, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 de este convenio.

Los trabajadores podrán permutar días de trabajo establecidos en el cuadrante previa comunicación, dejando el hecho de la permuta reflejado por escrito y acordado por las partes, y previa aprobación por el responsable del dispositivo o recurso.

En los centros o programas en los que exista régimen de trabajo a turnos, la jornada podrá distribuirse de modo irregular.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá estar expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo.

La Comisión Paritaria, velará por el cumplimiento de las jornadas, horarios y turnos establecidos en el correspondiente calendario laboral.

Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

#### Art. 34.- Pausa durante la jornada de trabajo

Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán una pausa de veinte minutos durante la jornada de trabajo, computables como trabajo efectivo.

#### Art. 35.- Jornada Continuada

Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio al 15 de Septiembre y del 24 al 6 de enero, y una semana de lunes a viernes de fiestas locales del municipio en el cual se encuentre ubicado el centro de trabajo, si las circunstancias asistenciales lo permiten.

Igualmente, si durante el periodo vacacional, algún centro de trabajo, tuviera que ser cerrado por falta de usuarios, los trabajadores afectados, tendrán que ser reubicado en aquellos centros que permanezcan abiertos.

Si como consecuencia de dicha reubicación el trabajador tuviera que realizar algún gasto, se estará a lo acordado en el art. 65 del presente convenio.

#### Art. 36.- Jornada de Acompañamiento

Aquellos trabajadores que realizarán acompañamiento de los usuarios dentro del programa de vacaciones de los usuarios, salidas o excursiones durante una o varias jornadas, recibirán como compensación salarial por el tiempo dedicado a esta actividad, fuera del centro de trabajo, lo siguiente:

A) Por cada día laboral con pernocta: Un día de libranza más 32 € de compensación económica, entendiéndose como días laborales de lunes a viernes.

B) Por cada día no laboral con pernocta: Dos días de libranza más 42 € de compensación económica por jornada, y entendiéndose como no laborales los sábados domingos y festivos.

El trabajador deberá informar con al menos quince días de antelación de la realización de las jornadas de acompañamiento al Departamento de Recursos Humanos, quien le comunicará al trabajador los días libres de libranza (que se producirán en el plazo máximo de cuatro meses a su realización y siempre dentro del año natural) y su compensación económica a percibir.

La elección de fechas de compensación la realizará el trabajador siempre que las necesidades del recurso lo permitan, debiendo producirse como máximo en los 4 meses siguientes de finalización del acompañamiento y dentro del año natural.

Se compensarán como horas extraordinarias, las horas que el trabajador realice el día de regreso del acompañamiento, es decir, a la vuelta del viaje, siempre y cuando realice más horas que su jornada laboral normal.

Si como consecuencia de dicho acompañamiento el trabajador tuviera que realizar algún gasto, se estará a lo acordado en el art. 65 del presente convenio.

#### Art. 37.- Horas Extraordinarias y compensación

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y especialmente en sus artículos 34 y 35 sobre el número de horas extraordinarias a realizar. No obstante, ambas partes, declaran expresamente la intención de reducir la realización de las mismas, salvo las de urgente e inaplazable ejecución, en cuyo caso no se tendrán en cuenta a los efectos de la duración máxima de su jornada laboral ordinaria ni para el cómputo de topes máximos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias:

a) Horas extraordinarias normales.- Las trabajadas que excedan de la jornada ordinaria diaria no contempladas en los apartados siguientes.

Las horas extraordinarias normales no podrán ser realizadas por personal contratado a tenor del art. 26 del presente convenio, siendo estas pactadas previamente con los representantes de los trabajadores y aceptadas por el trabajador que las va a realizar.

En ningún caso las horas extraordinarias normales podrán superar el número de sesenta anuales por trabajador, salvo en las razones justificadas previstas en el art. 35.3. del Estatuto de los Trabajadores.

La Fundación comunicará al trabajador con 72 horas de antelación la necesidad de realizar horas extraordinarias normales.

b) Horas extraordinarias estructurales.- Se entiende como tales las necesarias por circunstancias imprevistas, por ausencia de personal, cambios de turno u otros motivos de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de que se trate.

c) Horas extraordinarias por fuerza mayor.- Son las que vienen exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Se podrán pactar como máximo de horas extraordinarias normales el equivalente al 15 % de las horas ordinarias pactadas, pudiéndose distribuir anualmente.

Las horas extraordinarias realizadas se compensaran preferentemente:

a) Horas extraordinarias normales.- Se compensarán en tiempo de descanso a razón una hora y cuarenta y cinco minutos por cada una realizada, salvo horario nocturno o festivo cuya compensación será de dos horas quince minutos por hora realizada.

b) Horas extraordinarias estructurales y por fuerza mayor.- Se compensarán económicamente hora por hora, excepto las horas extraordinarias estructurales que, por necesidades del servicio, el trabajador, tenga que realizar fuera de su jornada laboral (contemplado en cuadrante), en cuyo caso, se retribuirán a partir de la cuarta hora realizada como hora extraordinaria normal.

De conformidad con el art.35.3 del Estatuto de los Trabajadores, la compensación por descanso deberá producirse dentro de plazo de los cuatro meses siguientes a la realización, y dentro del año natural salvo que por autorización de la Comisión Paritaria se acuerde la acumulación en otros periodos.

#### Capitulo IX

#### Vacaciones, Permisos y Licencias

#### Art. 38.- Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintitrés días laborables por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo y se disfrutará por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural.

El personal que su contrato se extinga en el transcurso del año, tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondiente o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas, en la proporción correspondiente.

Los Criterios para fijar el calendario de vacaciones se establecerá entre la Fundación y los representantes de los trabajadores y deberá ajustarse a las siguientes normas:

- a) Veintitrés días laborables comprendidos entre los días 1 de marzo al 30 de noviembre, ambos inclusive.
  - b) A facultad de la Fundación, si las circunstancias asistenciales los permiten, existe la posibilidad de disfrute de las vacaciones fuera del período citado en el anterior párrafo.
  - c) Si las vacaciones estuviesen programadas y acordadas de antemano, y el trabajador no las pudiese iniciar por Incapacidad Temporal, podrá hacerlo fuera del período previsto pero siempre dentro del año natural al que corresponda. Si esta Incapacidad Temporal sobreviniera dentro de su período vacacional, no se suspenderán dichas vacaciones.
  - d) A solicitud del trabajador se podrá fraccionar el período vacacional en dos periodos, debiendo ser, al menos una de ellas, igual o superior a diez días.
- Siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, la Fundación podrá conceder el fraccionamiento de las vacaciones en tres periodos, debiendo ser una de ellas, como mínimo, de diez días ininterrumpidos, y las otras dos con una duración mínima de cinco días.

En caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el período vacacional, podrá disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del período de suspensión por maternidad, y disfrutando las mismas aunque haya finalizado el año natural.

Respecto a los trabajadores que prestan sus servicios de lunes a domingo se establecen los siguientes criterios para el cómputo de días de vacaciones:

- Con independencia del turno y días de trabajo que un trabajador tenga asignado, los días de vacaciones se computarán de lunes a viernes, y no se computará ni los sábados, domingos, ni festivos que coincidan en ese período vacacional.
- Si una vez disfrutados el/los período/s de vacaciones, se realizará el cómputo anual de horas (161 horas), y si resultase que realiza una jornada superior a la establecida, el trabajador/a disfrutará el exceso de esas horas como días de vacaciones a añadir a los períodos solicitados, disfrutando los mismos antes del día 31 de diciembre del año natural.
- Si por el contrario, una vez disfrutados esos días, se realizase el cómputo anual de horas y resultase que realiza una jornada inferior a la establecida el trabajador/a deberá recuperar esas horas con los turnos correspondientes que se asignarán antes del día 31 de diciembre del año natural.

Respecto a los contratos de trabajo a tiempo parcial el cómputo se realizará en función de las horas trabajadas, los trabajadores asignados a turno de noche, se realizará sin tener en cuenta el número de horas trabajadas en ese período de disfrute de vacaciones.

#### Art. 39.- Permisos

El trabajador previo aviso y justificación, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho inscrita registralmente. El trabajador podrá disfrutar de estos días con anterioridad o posterioridad, siempre y cuando que al menos 7 días sean posteriores, y podrán acumularse a un período de vacaciones.
  - b) Tres días naturales en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los casos de muerte, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio.
- Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cinco días naturales.
- En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otras licencias sin sueldo.



- c) Un día natural por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad y dos días naturales si es fuera de la localidad de residencia.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal a que se refiere el art. 37.3 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.
- e) En caso de la mujer trabajadora, y en su caso cónyuge o pareja de hecho inscrita por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen.
- Podrá permutarse esa hora de lactancia por un mes de permiso a disfrutar a la finalización del periodo de descanso maternal. En el supuesto de parto múltiple, se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos/as.
- g) El tiempo necesario para la asistencia a consulta médica del sistema público sanitario o concertado para el propio trabajador o para sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, por matrimonio o pareja de hecho, siempre y cuando exista necesidad para ello. Si dos personas generaran el mismo derecho respecto a familiares, sólo una de ellas podrá disfrutarlo, excepto excepciones en las que lo solicite el servicio médico.
- h) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- i) Cuando un trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes.
- j) Hasta seis días laborables cada año (cuarenta y dos horas), por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores.
- Cuando por razones organizativas no pudieran disfrutarse dentro del año natural, estos podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente, prorrateándose los días al tiempo de duración del contrato inferior a un año. Alguno de estos días, nunca en su totalidad, podrán solaparse de manera excepcional a periodos vacacionales.
- K) Un día natural, por matrimonio de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que coincida en horario o jornada laboral. Dos días naturales si la celebración dista más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del trabajador. Para la determinación del grado de parentesco se estará a lo dispuesto en el artículo 918 del Código Civil.

#### Art. 40.- Licencias no retribuidas

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán solicitar licencia sin sueldo por el plazo no inferior a 15 días, ni superior a 120 días naturales.

La petición se realizará con un mes de antelación a la fecha prevista de realización, ante la Dirección de la Fundación, siendo esta la encargada de su resolución, y la denegación en su caso deberá ser motivada y resuelta en el plazo máximo de quince días desde su petición e informando al Comité de Empresa.

El tiempo de disfrute de dicha licencia computará a los efectos de antigüedad. A los efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurrido un año de disfrute de la última que le fuere concedida, a excepción de que la misma fuera solicitada por motivos de conciliación familiar.

#### Capítulo X Formación

#### Artículo 41.- Principios Generales

Los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como al acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional organizados por la Fundación, tanto directamente o por acuerdo con otras entidades. Igualmente los trabajadores que se incorporen desde una situación de excedencia, tendrán derecho a la asistencia a los cursos de formación, que se realicen previa a su incorporación.

#### Art. 42.- Planes de Formación

La Fundación desarrollará un Plan anual de Formación Continuada para los trabajadores de sus distintos programas. Tanto el plan como la memoria final de su desarrollo serán objeto de informe por la Comisión de Formación.

Dicha Comisión estará constituida de manera paritaria por cuatro miembros, dos designados por la dirección de FISLEM y otros dos por el Comité de Empresa. La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos dos veces al año, a propuesta de cualquiera de las partes.

El Plan de Formación tendrá en cuenta las necesidades prioritarias de perfeccionamiento profesional detectadas del colectivo de profesionales a través de estudios de necesidades y de la evaluación continua que desde el departamento de Recursos Humanos se llevará a cabo.

Las actividades serán financiadas por la Fundación, desarrollándose preferentemente en horario de trabajo.

Dentro del marco del Plan de Formación de la Fundación, la Comisión de Formación valorará la posibilidad de acudir a recursos formativos externos en la medida que ello sea lo más conveniente para los fines y necesidades formativas contempladas en el citado Plan.

#### Art. 43.- Tiempos para la Formación continuada

El tiempo empleado para la asistencia a los cursos de formación continuada, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

#### Art. 44.- Permisos para la Formación

Se valorará por parte de la Fundación y a solicitud del trabajador la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no relacionados directamente con la misma, proporcionando los permisos retribuidos correspondientes dependiendo de la actividad formativa, programa de la misma etc., y siempre y cuando la organización del dispositivo o recurso lo permita.

### Capítulo XI

#### Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

#### Art. 45.- Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

La Fundación, los centros y el personal de los mismos incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla y la Ley 54/2003 de 7 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Para ello deberán nombrarse los Delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud en los ámbitos que la ley establece.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Art. 46.- Derecho de Protección, Participación y Consulta en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral.

a. Derecho a la Protección frente a los Riesgos laborales. Todos los trabajadores de la Fundación tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber de observar y cumplir la normativa, medidas y procedimientos de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente.

A petición del trabajador y previo informe médico que acredite que a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la Fundación, ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, podrán solicitar a la Dirección de la Fundación la extinción de la relación laboral o la readaptación de su puesto de trabajo entre de los vacantes existentes en la relación de los puestos de trabajo de la Fundación de igual o inferior categoría que pueda desempeñar y que se encuentre cualificado, informando a la Comisión Paritaria de todo ello.

La Fundación podrá facilitar traslados de los trabajadores por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge o hijos a cargo del trabajador.

Estas peticiones serán tramitadas por la Fundación previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

b. Derecho de Participación: Los trabajadores tienen derecho a participar en la elaboración y puesta en práctica de la política de prevención de riesgos laborales mediante sus representantes legales y a través de los órganos paritarios y de colegiados de participación que se puedan constituir y en especial del Comité de Seguridad y Salud, en los términos previstos en la legislación vigente.

c. Derecho de Consulta. La Fundación consultara a través de los órganos de representación de los trabajadores la adopción de decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

#### Art.47.- Derechos de Vigilancia de la Salud

1. Se garantizará a cada trabajador la vigilancia periódica de su estado de salud, previo consentimiento voluntario de los mismos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad y la confidencialidad. Las revisiones médicas se realizarán dentro de la jornada laboral o serán computadas como tiempo efectivo de trabajo. Si fuera necesario desplazamiento para la realización del reconocimiento, se abonarán los gastos de desplazamiento en la cuantía pactada en el art. 65 de este Convenio.

2. En los supuestos de toxicomanía u otra adicción considerada patológica según informe médico, padecida por un trabajador de la Fundación, se tenderá a favorecer la recuperación de este mediante la aplicación de los programas o medidas que se consideren necesarios para alcanzar ese objetivo.

#### Art.48.- Equipos de trabajo y medios de protección

La Fundación adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos, proporcionando los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velando por el uso efectivo de los mismos.

#### Art. 49.- Protección de la Maternidad y la Lactancia

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Fundación deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

3. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

---

**Art. 50.- Actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Derecho de información y formación**

La Fundación promoverá, formulara y aplicara la política de seguridad y salud laboral en todos los centros y programas, facilitando la participación de los trabajadores en la misma, garantizando una información y formación teórico-práctica adecuada en esta materia a todos los trabajadores.

La Fundación adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban a través del Comité de Seguridad y Salud y de sus representantes, todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables en la empresa.

Del mismo modo la empresa facilitara los equipos de protección individual correspondientes en aquellos puestos de trabajo que sus circunstancias así lo requieran según las evaluaciones de riesgos correspondientes.

**Art. 51.- Obligaciones de los Trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales**

1. Corresponde a cada trabajador de la Fundación, velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Fundación.

2. Los trabajadores, deberán en particular:

- Usar adecuadamente, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, al Comité de Seguridad y Salud y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar y colaborar con los órganos gestores de la Fundación para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras

3. El incumplimiento por los trabajadores de estas obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 52.- Delegados de prevención**

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales y con las siguientes competencias y obligaciones:

1. Colaborar con la dirección de la Fundación en la mejora de la acción preventiva.
  2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
  3. Ser consultados con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
  4. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
  5. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo de acuerdo a la programación preventiva prevista.
  6. Ser informados sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
  7. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo de las actividades con los usuarios y la intimidad de los mismos.
  8. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de prevención de riesgos laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la
-

utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Fundación en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en el apartado anterior.

9. Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

10. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

11. La Fundación proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

#### Art. 53.- Comité de Seguridad y Salud

1. El comité de Seguridad y Salud de la Fundación es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Su composición, naturaleza y funciones son las previstas en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, y en cuya virtud se dota de reglamento de funcionamiento de régimen interno.

2. El comité de Seguridad y Salud participa en la elaboración, ejecución, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales en la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y de modo extraordinario cuando lo solicita alguna de las partes y los temas a tratar no puedan esperar a la reunión ordinaria.

#### Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud:

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias, de acuerdo a la Ley 54/2003 de 9 de diciembre (BOE de 13 de diciembre de 2003), reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales:

- a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A Tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en practica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos laborales, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la mencionada ley y proyecto, organización de la formación en materia preventiva.
- b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riegos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud esta facultado:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las vivistas que estimen oportunas.
- b) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- c) Conocer de la memoria anual de los servicios de prevención.

#### Art. 54.- Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales

La Fundación, cuando contrate o subcontrate con otras empresas la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquella y que se desarrollen en su propios centros de trabajo, velará por el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales y la formación básica de sus trabajadores en materia de seguridad.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a la Fundación, y este recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores.

#### Art. 54.1.- Gestión y protección medioambiental

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente.

Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este tema. Esta responsabilidad exige que la Fundación establezca y ponga en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medioambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción en materia de medio ambiente.

## Capítulo XII Acción Social

### Art. 55.- Acción Social

Para Acción Social, la Fundación mantendrá un fondo de 30.000 euros, para Anticipos Reintegrables. Tendrán derecho a solicitar un préstamo sin interés de hasta un máximo de 2.500 euros, todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio con al menos un año de antigüedad cuya solicitud será atendida por riguroso orden de presentación. La amortización será efectuada en el plazo máximo de un año contado a partir del siguiente en que fue concedido el préstamo. La Comisión Paritaria podrá acordar otro tipo de ayuda o ampliar la cuantía del préstamo sin interés de acuerdo con la solicitud del interesado.

Igualmente La Fundación dentro de sus previsiones presupuestarias, podrá establecer otras posibles ayudas de acción social, informando a los representantes de los trabajadores de su cuantía y de los requisitos por los que se regirán la concesión de las mencionadas ayudas.

### Art. 56.- Incapacidad Temporal.

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, la Fundación complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día hasta un máximo de cuatro meses. Este apartado entrará en vigor el día siguiente de la Publicación en el Diario Oficial de Castilla – La Mancha de este Convenio.

Para evitar el posible absentismo injustificado, las partes firmantes se comprometen a través de la Comisión Paritaria, a valorar las incidencias que se produzcan en la Fundación, al objeto de corregir en una futura negociación la redacción y espíritu de este artículo, que no pretende facilitar su incorrecta utilización.

Los delegados sindicales contribuirán, en diálogo con la Fundación, a detectar las anomalías que se produzcan.

### Art. 57.- Seguro de Responsabilidad Civil

La Fundación contratará un seguro de responsabilidad civil que cubra a los trabajadores afectados por el presente convenio y que pudiera derivarse del cumplimiento de la realización de sus funciones.

Igualmente la Fundación concertará un seguro colectivo para todos los trabajadores, que contengan las siguientes garantías básicas de:

Fallecimiento por cualquier causa: 6.500 euros.

Fallecimiento por accidente: 13.000 euros.

Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, por cualquier causa (contingencias comunes ó profesionales), 8.500 euros. En todo caso se excluirán de esta cobertura aquellos trabajadores que posean certificado de invalidez.

En caso de Incapacidad Permanente, se excluirá de esta cobertura aquellos trabajadores que posean la calificación de incapacidad permanente con anterioridad al inicio de su relación laboral con la Fundación.

Para dar de alta en este Seguro a un trabajador, se requerirá por exigencias de la compañía, la previa cumplimentación de una declaración de salud o examen médico según el caso, pudiendo la Compañía según los resultados de los mismos rechazar la cobertura del trabajador, que quedará excluido de este seguro, comunicándosele por la Fundación esta circunstancia, eximiéndose a ésta, por tanto, de cualquier tipo de responsabilidad y/o indemnización.

La Fundación no es responsable de la no inclusión en la póliza por condicionante de la compañía.

### Capítulo XIII Estructura Salarial

#### Art. 58.- Principios Generales.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas brutas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

#### Art. 59.- Estructura Salarial y Clasificación.

La estructura salarial regulada en el presente capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V del Convenio, según el encuadramiento contemplado en el Anexo I y II.

#### Art. 60.- Estructura retributiva.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- 1) Salario Base.
- 2) Pagas Extraordinarias.
- 3) Antigüedad.
- 4) Complementos.
  - a) Responsabilidad
  - b) Disponibilidad
  - c) Turnicidad
  - d) Nocturnidad
  - e) Complemento de Gestión
  - f) Festivos
  - g) Complemento de transporte
  - h) Complemento de fin de semana

#### Art. 61.- Salario Base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en 12 mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos o cinco niveles profesionales reflejados en el Anexo III.

#### Art. 62.- Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, antigüedad y complementos, abonándose entre los días 15 y 20 de los meses de junio y diciembre.

Dichas gratificaciones se devengarán a lo largo del año. Si el trabajador cesare voluntariamente después del vencimiento del pago de la gratificación y antes de la fecha de finalización del devengo, la Fundación practicará las correspondientes deducciones en la liquidación que se deba efectuar o reclamará el importe correspondiente al trabajador. Este, estará obligado a reintegrar la cantidad ya satisfecha por la Fundación y que no se hubiera tenido derecho a devengar.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

En el caso de que los trabajadores hayan estado un máximo de un mes en Incapacidad Temporal por cualquiera contingencia, el abono de la paga extra no se verá reducido.

#### Art. 63.- Antigüedad

Se reconocerá un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija de 30 Euros mensuales para todas las categorías, que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 o múltiplos de 3 años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

A los efectos de cómputo de Antigüedad se tomara como fecha, la de ingreso en la Fundación en puesto de trabajo comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio.

El trabajador que cese en la Fundación en su puesto a petición propia perderá todos los derechos de antigüedad, y si posteriormente vuelve a ser contratado sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, excepto que el cese sea motivado para desempeñar la función en otro puesto de trabajo de la Fundación.

#### Art. 64.- Complementos

Los complementos retribuirán las condiciones específicas de cada uno de los puestos de trabajo, para ello se abonarán los complementos que a continuación se detallan, no obstante la Comisión Paritaria, debido a la naturaleza o singularidad de algún puesto de trabajo podrá crear complementos distintos a los relacionados:

##### a) Nivel de Responsabilidad:

Con este complemento se retribuirá el nivel de responsabilidad de los trabajadores de los programas, áreas o actividades, así como aquella que por su nivel de responsabilidad debiera de percibirlo.

Las cantidades que retribuyen este complemento se encuentran reflejadas en el Anexo III del presente Convenio.

##### b) Nivel de Disponibilidad:

Los trabajadores que por necesidades de la Fundación tuvieran que encontrarse localizables y a disposición de la misma fuera de su jornada laboral, percibirán la cantidad de 140 euros, siendo la situación de disponibilidad en la que se encuentra el trabajador con el medio de comunicación establecido al efecto, que haga posible su presencia en el lugar de trabajo cuando sea requerida.

##### c) Complemento de Turnicidad.

Si por necesidades organizativas y/o exigencia de las circunstancias, la Fundación implantara turnos rotativos de mañana, tarde y noche, los trabajadores afectados percibirán la cantidad de 70 euros.

##### d) Complemento de Nocturnidad.

Aquellos trabajadores que realicen hasta cinco noches en el mes percibirán este complemento en la cantidad de 80 €. Quien realice más de 5 noches o más mensuales percibirán el mencionado complemento en la cantidad de 100 € y quienes realicen su jornada laboral permanente en turno nocturno percibirán un complemento de 160 euros mensuales, pasando a realizar una jornada de 1.500 horas anuales.

##### e) Complemento de Gestión.

Los trabajadores a quienes se les encomiende, por necesidades organizativas de los Centros de Trabajo y actividades de la Fundación, funciones de coordinación, de responsable del centro o servicio y equipos de trabajo percibirán cada mes y mientras se desarrollen esas funciones un complemento de 200 euros mensuales.

##### f) Complemento de Trabajo en Festivos.

Los trabajadores que tengan que prestar servicios en días festivos según el calendario laboral de cada centro, devengarán el complemento de festivo en la cuantía de 60 euros, abonándose el turno que inicia la noche anterior y la mañana y la tarde del día en cuestión. A efectos del cómputo de turno, para poder devengar el complemento la jornada laboral realizada será igual o superior a siete horas. En el supuesto de ser inferior a siete horas se abonará a proporción de esas horas.



En los festivos considerados de especial significación, se devengara el complemento de 90 euros. A tales efectos se consideran festivos de especial significado los siguientes días:

1 y 6 de Enero  
31 de Mayo y 1 de mayo  
6 y 25 de Diciembre

g) Complemento de Transporte.

Los trabajadores que por necesidades propias de sus funciones tengan que desplazarse con elevada frecuencia a otros municipios y deban utilizar su vehículo propio, percibirán como complemento por esa utilización la cantidad de 50 euros mensuales, siempre y cuando se realice al menos dos veces a la semana u ocho desplazamientos al mes. Este complemento no se devengará durante las vacaciones anuales, ni en las pagas extraordinarias, por lo que el importe anual se establece sobre 11 meses. Dicho complemento tiene la consideración de extrasalarial.

h) Complemento de fin de semana.

Percibirán el mencionado complemento aquellos trabajadores que presten sus servicios en fin de semana y hayan sido contratados específicamente para trabajar en esos días.

El importe del mencionado complemento se establece en la cantidad de 50 € mensuales.

Art. 65.-Percepciones no Salariales.

Los trabajadores que por necesidades de la Fundación tengan que realizar viajes o desplazamientos percibirán la cantidad correspondiente a los gastos ocasionados que deberán justificarse ante la Fundación.

El importe a abonar por gastos de locomoción cuando se tengan que realizar desplazamientos fuera del centro de trabajo y los topes máximos de alojamiento y manutención diaria debidamente justificados serán las cuantías fijadas por la Administración Regional en el Diario Oficial de Castilla –La Mancha a tal efecto.

Capitulo XIV  
Regimen Disciplinario

Art. 66.- Graduación de las faltas

Las faltas disciplinadas cometidas por los trabajadores con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasifican atendiendo a su importancia en:

Leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves, las siguientes:

- La desconsideración o falta de respeto con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- La falta de comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- Las faltas de puntualidad sin causa justificada que supere tres al mes.
- No justificar en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- El descuido en la conservación de los centros o viviendas, material y documentos.
- El incumplimiento de deberes y obligaciones por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser catalogado como falta grave o muy grave.

Serán faltas graves, las siguientes:

- La grave desconsideración con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos o usuarios.

- El incumplimiento de órdenes e instrucciones recibidas de los superiores, y de sus obligaciones, dentro de sus funciones, cuando de él se deriven daños o perjuicios graves para la Fundación o los usuarios.
- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de salud, seguridad y condiciones en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivar riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar del trabajador, que puedan afectar a la Seguridad Social y obligaciones tributarias, así como el retraso en más de tres días en la entrega a la Fundación de los partes de baja por enfermedad o accidente
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.
- Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cuatro días al mes.
- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
- No guardar el debido sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Serán faltas muy graves, las siguientes:

- La realización de cualquier actividad o conducta constitutiva de delito doloso.
- El falseamiento doloso de datos o informaciones del servicio.
- Violar el secreto de la correspondencia y documentos de la Fundación, así como la distribución de cualquier material o documento que contenga datos relativos a la Fundación sin el consentimiento de la Dirección, salvo que tengan la consideración de documento público.
- La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de dos días al mes.
- Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cuatro días al mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Toda actuación discriminatoria por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.
- La obstaculización al ejercicio legítimo de las libertades públicas y derechos fundamentales.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- El acoso sexual, en cualquiera de sus manifestaciones.
- El exceso arbitrario en el desempeño de las funciones encomendadas que cause perjuicio grave a los compañeros, subordinados, superiores, usuarios o al servicio.
- La manifiesta y reiterada indisciplina en cualquier materia de trabajo en el ejercicio de sus funciones que implique quebranto de disciplina o cuando de ella se deriven perjuicios notorios para la Fundación o los usuarios.
- El consumo de drogas o alcohol en el trabajo, salvo en aquellos supuestos en que se determinase que el trabajador viene padeciendo un problema de adicción, en cuyo caso, se estaría en lo dispuesto en capítulo 11 de este convenio.

#### Art. 67.- Sanciones

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- c) La reiteración o reincidencia.

Art.68.- Tramitación y procedimiento sancionador

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y la sanción impuesta.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor.

De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

4. La incoación de expediente disciplinario corresponderá a la Fundación y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

5. El instructor en el plazo de máximo de diez días desde la incoación del expediente, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso.

El trabajador podrá, en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

Los representantes de los trabajadores podrán realizar las alegaciones que consideren oportunas a los mencionados expedientes disciplinarios, pero siempre antes de dictarse la propuesta de resolución de la sanción.

6. Una vez finalizado los plazos señalados en los párrafos anteriores, se elevará la Propuesta de Resolución, en la que deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta, dando traslado al Trabajador, al Comité de empresa o Delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

7. Resolución.- Se dará traslado del expediente a la Fundación, que adoptará la decisión sancionadora.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos.

Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución definitiva se comunicará al interesado, Comité de empresa o Delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

8. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

9. Podrá decretarse, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

#### Art. 69.- Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los treinta días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Fundación tuvo conocimiento de su comisión. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

#### Art. 70.- Cancelación

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves desde la fecha de cumplimiento de la sanción.

#### Art. 71.- Denuncias a instancia de parte

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. La Fundación a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

### Capítulo XV

#### Representación y derechos sindicales.

#### Art. 72.- La representación colectiva de los trabajadores

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y en este convenio colectivo.
2. En las elecciones a representantes del personal al servicio de la Fundación, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de los centros de trabajo dependiente de la misma.
3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
4. La composición del Comité de Empresa se ajustará a la escala prevista en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 73.- Derechos e Infraestructura del Comité de Empresa

1. El Comité de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales vigentes, tendrán los siguientes derechos:

a. El Comité de Empresa dispondrá, previo aviso, de una sala adecuada y apta para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario y material informático y de oficina, así como la utilización de fotocopiadora.

b. Se facilitarán al Comité de Empresa los tablones de anuncio sindical necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en todos los centros de trabajo que dispongan

de lugares de uso exclusivo de los trabajadores, y de no disponer de uso exclusivo en lugar donde se garantice un adecuado acceso a la información de los trabajadores.

c. Los miembros de los comités de empresa y los delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, que se ajustará a la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: 20 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 25 horas.

De 251 a 500 trabajadores: 35 horas.

De 501 a 750 trabajadores: 40 horas.

De 751 en adelante: 45 horas.

La utilización del mencionado crédito horario tendrá carácter preferente y deberá ser comunicado a la Fundación con un mínimo de 48 horas, salvo situaciones excepcionales de extraordinaria urgencia. No obstante, se deberá justificar el uso del crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del comité sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación a la Fundación con la suficiente antelación mínima de dos meses, expresando al mismo tiempo, la duración de dicha liberación.

d. En el desarrollo de su función representativa, los miembros de los Comité tendrán derecho a percibir los gastos de locomoción (exceptuando parking) y manutención hasta un máximo de 15 euros por la asistencia a reuniones del Comité de Empresa, debidamente justificado, con el límite de una reunión Ordinaria al mes y dos Extraordinarias al año.

e. El Comité de Empresa tendrá las competencias establecidas en la legislación vigente.

#### Art. 74.- Garantías de los representantes de los trabajadores

Los miembros de los comités de empresa como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán según lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores de las siguientes garantías:

a. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b. Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas u organizativas y económicas.

c. No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como candidato hasta dos años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica y/o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d. Expresar colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los documentos de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la Dirección de la Fundación.

e. Ningún miembro del comité de empresa y delegados de personal podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

#### Art. 75.-Reuniones y asambleas de los trabajadores

1. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales o un número de trabajadores no inferior al 25 por ciento, podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comuniquen, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación. La Asamblea será presidida, en todo caso, por los convocantes, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la Fundación. La Presidencia comunicará por escrito y con un mínimo de cuarenta y ocho horas la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Fundación, que asistan a la Asamblea, salvo que se acrediten como representantes sindicales, y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Fundación. Sólo podrá tratarse en la Asamblea los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

2. Asimismo el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales podrán convocar asambleas en los centros de trabajo dentro del horario laboral, y previa autorización de la Fundación, en las condiciones siguientes:

a. Se concederá autorización hasta un máximo de 20 horas anuales, de las cuales 10 corresponderán al Comité de Empresa y 10 a las Secciones Sindicales. b. En ningún caso, la realización de estas asambleas debe perjudicar a la prestación de servicios. La denegación por este motivo deberá ser por escrito y motivada.

c. El preaviso de convocatoria deberá presentarse ante la Fundación con una antelación mínima de 48 horas.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la Fundación y adecuados a tal fin. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas. En los centros con varios turnos de trabajo se facilitará la reunión en aquellas horas en las que coincidan mayor número de trabajadores.

#### Art. 76.- Secciones Sindicales

Los Sindicatos podrán designar Delegados Sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

1. La representación sindical en el ámbito de este Convenio estará integrada por las secciones sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Las secciones sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Art. 77.- Derechos y garantías de los Delegados sindicales

1. Los Delegados sindicales, que deberán ser trabajadores en activo de la Fundación, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que establece la legislación vigente.

2. La Fundación y los Organizaciones Sindicales, individual o conjuntamente, podrán acordar sistemas de acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios delegados sindicales que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones sindicales.

3. Ningún delegado sindical podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

4. Los delegados sindicales representan a los afiliados de su respectiva organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la Fundación y tienen derecho a ser oídos por la Fundación en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

Asimismo tienen derecho a ser informados y oídos por la Fundación con carácter previo a cerca de las medidas disciplinarias que se vayan a adoptar y se adopten que afecten a los afiliados del sindicato.

#### Art. 78.- Cuota sindical

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier Sindicato, y previa conformidad de los trabajadores afectados, la Fundación descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia en favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la Fundación un escrito en el que conste expresamente la conformidad del trabajador sobre la orden de descuento, el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma así como la cuantía de la cuota.

3. La Fundación vendrá obligada a comunicar mediante relación nominal al sindicato de los descuentos efectuados.

#### Art. 79.- Solución de conflictos de aplicación e interpretación del Convenio

Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión Paritaria como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos colectivos que se susciten en el ámbito del mismo y cualquier otra disposición adicional que lo desarrolle.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá el previo sometimiento del mismo a dicha Comisión.

### Capítulo XVI

#### Conciliación vida familiar, personal y laboral

#### Art. 80. - Permiso por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo, durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Al tratarse de una prestación de Seguridad Social, el importe de esos trece días serán abonados por la Entidad Gestora, debiendo solicitar el trabajador directamente el abono de dichos días a través de la correspondiente solicitud.

#### Artículo.- 81 Reducción – Adaptación de jornada por razones de guarda legal

Los trabajadores que por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo hijos menores de 10 años o una persona con discapacidad reconocida que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a:

1. Una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre al menos un décimo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise 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.

2. Durante un periodo no superior a un año, a la adaptación y distribución de jornada, siempre y cuando las características técnicas y organizativas lo permitan, por lo tanto, siempre y cuando pueda existir una movilidad entre turnos y/o el ajuste de la jornada sea igual o inferior al tercio de su duración, así como se respete los horarios de atención directa a los usuarios

#### Artículo 82.- Partos Prematuros

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones brutas, siempre que sea compatible con la naturaleza propia del puesto de trabajo y las necesidades del servicio.

En dichos supuestos el permiso de suspensión de maternidad podrá computarse a instancia de la madre o en su defecto del otro progenitor a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas al parto, de suspensión obligatoria de la madre.

#### Artículo 83.- Progenitores con Hijos con discapacidad

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo/a reciba atención, con los horarios de su puesto de trabajo. Igualmente, tendrá derecho a ausentarse del trabajo para asistir a reuniones de coordinación

de su Centro de Educación Especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

#### Artículo 84.- Flexibilidad de jornada debido a cuidado de un familiar

Por ser necesario atender a un familiar de primer grado de consanguinidad, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido de su salario, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

#### Artículo 85.- Fecundación Asistida

Los trabajadores, ó cónyuges o parejas de hecho inscritas, tendrán el derecho ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad por coincidir con su jornada laboral

#### Artículo 86.- Formación en periodo de disfrute de permisos

Los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, o durante el tiempo que dure las excedencias.

#### Artículo 87.- Violencia de género

El trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligado abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto en distinto centro de trabajo o en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de forzoso.

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o si derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

Igualmente los trabajadores/as víctimas de violencia de genero, para hacer efectiva su protección o si derecho a la asistencia integral, tendrá el derecho a solicitar excedencia sin haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los 6 primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñara y al cómputo de antigüedad. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones brutas y en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo, con sentencia judicial.

#### Disposiciones Adicionales

Primera: Se procederá a primeros de año a aplicar la subida salarial equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) que haya previsto el Gobierno nacional oficialmente para dicho año. Garantizándose a final del año la aplicación resultante del IPC real publicado, para ello se aplicara la tabla salarial resultante de aplicar al IPC previsto, la diferencia porcentual resultante del IPC previsto y el real.

Segunda: Todas las referencias del presente convenio al término "trabajador", se casos en los que el propio convenio limite expresamente la titularidad del derecho y cuando el convenio se refiere a término padre, se entenderá referido a "progenitor".

A los efectos de la aplicación de los derechos, medidas y/o acciones positivas previstos en este Convenio, en especial los relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, se entenderán equiparadas las unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo los cónyuges y las parejas de hecho acreditadas.

Tercera: El puesto de trabajo de Administrativo-contable se reconvertirá a la categoría profesional de Coordinador/a de Administración a partir de la entrada en vigor del presente convenio.



1.- La Clasificación Profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categoría profesionales.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y por las funciones a desarrollar. Recogerá de manera enunciativa las funciones propias de cada categoría, que se realizarán de acuerdo con los procedimientos e instrucciones establecidas.

Todas las funciones de las categorías, se entienden orientadas a la consecución de los objetivos fundacionales, y en este sentido deben ser interpretadas.

El hecho de la posesión de un título profesional no implicará necesariamente el reconocimiento de la categoría Profesional correspondiente, cuando el trabajador no haya sido contratado por las funciones específicas de su titulación.

2.- El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en los Niveles siguientes:

- Nivel I: Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado Superior.

- Nivel II: Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado de Grado Medio.

- Nivel III.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional de Grado Superior, experiencia Laboral equivalente o categoría profesional reconocida o hayan superado las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

- Nivel IV.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que estén en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar o equivalente, Formación Profesional de Grado Medio o experiencia laboral equiparable, con categoría profesional reconocida, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

- Nivel V.- Forman este Grupo y se integran en él los trabajadores que no teniendo la cualificación indicada en los niveles anteriores o estén en posesión del Certificado de Escolaridad, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación o experiencia laboral.

#### Anexo II Categorías Profesionales

##### Monitor de Centro de Rehabilitación Psicosocial y Laboral (CRPSL):

Es el trabajador que tendrá la responsabilidad básica en la asistencia y cuidado del usuario que participa en un determinado programa. Su formación académica deberá ser la correspondiente a Formación Profesional de Grado Medio o equivalente. Las funciones desarrolladas son las siguientes:

- Ayuda individual y tutorización de usuarios.
- Realizar acompañamientos necesarios para asegurar una adherencia adecuada al recurso.
- Manejo de relaciones grupales.
- Organizar y desarrollar salidas programadas en relación a actividades de ocio, tiempo libre y uso de recursos comunitarios.
- Facilitación de tratamientos.
- Contactos interinstitucionales.
- Colaboración y desarrollo en tareas de evaluación e intervención programadas.

- Cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

Estas funciones se concretan de modo variable según el recurso y/o programas en el que preste sus servicios.

#### Monitor Residencial:

Es el trabajador que tendrá la responsabilidad básica en la asistencia y cuidado del usuario que se aloja en el recurso residencial, asegurando la relación directa con el usuario. Su formación académica debe ser la correspondiente con Formación Profesional de Grado Medio o equivalente. Las funciones desarrolladas son las siguientes:

- Ayuda individual y participación en programas de autonomía personal, habilidades sociales y domésticas, higiene, alimentación, autocuidado, etc.
- Ejecución de programas tendientes a favorecer la relación interpersonal y el manejo del grupo.
- Participación en el cuidado, decoro y buen estado del entorno y el espacio físico conjuntamente con el usuario cuando estas actividades se contemplen en los programas de autonomía personal.
- Desempeño de tareas vinculadas a la autoadministración económica (apoyo a la gestión del fondo de maniobra del usuario), al uso de recursos comunitarios y a las actividades de ocio y tiempo libre (tanto dentro como fuera del recurso residencial).
- Facilita el tratamiento médico prescrito por el facultativo correspondiente y sigue las indicaciones contenidas en el plan terapéutico del usuario, que a tal fin le hayan sido transmitidas.
- Desarrollo de tareas administrativas básicas (anotaciones en el registro de incidencias, etc.).
- Acompañamiento a usuarios (tanto a nivel individual o grupal) en salidas recreativas, consultas en los dispositivos sanitarios, y con carácter general en todas aquellas actividades que siendo de interés, no puedan hacerlas los usuarios por sí solos.
- Coordinarse con los profesionales del CRPSL para el desarrollo del Programa individualizado de rehabilitación y actividades encomendadas así como actividades comunes, colaborando en la organización y desarrollo.
- Participación en distintas reuniones para dar y recibir información en el marco global de la atención al usuario.
- Cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

Estas funciones se concretan de modo variable según el recurso y/o programas en el que preste sus servicios.

#### Monitor Residencial de Centro de Menores:

Es el trabajador que tendrá la responsabilidad básica en la asistencia y cuidado del usuario que se aloja en el recurso residencial, asegurando la relación directa con el usuario. Su formación académica debe ser la correspondiente con Formación Profesional de Grado Medio o equivalente. Las funciones desarrolladas son las siguientes:

- Recibir a un menor junto con el técnico responsable y facilitar su integración en el grupo de convivencia.
- Participar en la elaboración y desarrollo del Proyecto de intervención individual (PII).
- Realizar las actividades que se deban llevar a cabo para conseguir los objetivos propuestos en el programa individualizado del menor.
- Ayuda individual y participación en programas de autonomía personal, habilidades sociales y domésticas, higiene, alimentación, autocuidado,...
- Atender la evolución del menor en los diferentes ámbitos de su vida, procurando su desarrollo.
- Apoyar y facilitar la autoadministración del tratamiento médico prescrito por el psiquiatra y seguir las indicaciones contenidas en el PII del menor.
- Ejercer de figura de referencia de los jóvenes asignados.
- Registrar los partes diarios, partes de medidas educativas ante conductas inadecuadas, registros de visitas y llamadas; así como las notificaciones de las mismas a instituciones que fuera necesario enviar con urgencia.
- Acompañamiento a los menores (individual o grupal) al centro educativo, salidas recreativas, consultas en los dispositivos sanitarios, y con carácter general en todas aquellas actividades necesarias o beneficiosas para el menor.
- Acompañar, sugerir, procurar y realizar con los menores actividades lúdicas y de ocio creativo, estimulante, variado, educativo, divertido y sano.
- Utilizar los recursos comunitarios que el equipo proponga en beneficio del desarrollo del menor.
- Observar y potenciar adecuadas dinámicas de convivencia.
- Identificar y afrontar posibles situaciones de conflicto que puedan aparecer y ponerlo en conocimiento del personal técnico responsable.

- Asistir reuniones de coordinación a las que sea convocado.
- Cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

#### Monitor-Conductor:

Es el trabajador que tendrá la responsabilidad básica en la asistencia y cuidado del usuario que participa en un determinado programa, tiene a su cargo la conducción y cuidado elemental de un vehículo, realizando el traslado de usuarios. Su formación académica deberá ser la correspondiente a Formación Profesional de Grado Medio o equivalente. y deberá poseer el permiso de conducir adecuado para el vehículo asignado. Las funciones desarrolladas son las siguientes:

- Ayuda individual de usuarios.
- Realizar acompañamientos necesarios para asegurar una adherencia adecuada al recurso.
- Manejo de relaciones grupales.
- Organizar y desarrollar salidas programadas en relación a actividades de ocio, tiempo libre y uso de recursos comunitarios.
- Coordinación con el equipo del Centro para planificar las intervenciones necesarias.
- Colaboración y desarrollo en tareas de evaluación e intervención programadas.
- Cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

Estas funciones se concretan de modo variable según el recurso y/o programas en el que preste sus servicios.

#### Monitor de Taller:

Es el trabajador que tendrá la responsabilidad básica del área ocupacional y/ o prelaboral que se le encomiende. Su formación académica debe ser de con Formación Profesional de Grado Medio o equivalente. En sus contenidos funcionales se incluye:

- Valorar las capacidades, actitudes y motivaciones laborales de los usuarios atendidos.
- Desarrollo del programa de entrenamiento en habilidades prelaborales y orientación vocacional.
- Coordinación con el equipo del Centro para planificar las intervenciones necesarias.
- Coordinación interinstitucional.
- Tutorización de usuarios
- Participar en el aprovisionamiento de materiales y llevar el inventario de mismo.
- Elaborar propuestas relacionadas con la inserción laboral de los usuarios.
- Cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

Estas funciones se concretan de modo variable según el recurso y/o programas en el que preste sus servicios.

#### Técnico en Inserción Social y/o Laboral:

Pertencen a esta categoría los trabajadores que, con una preparación adecuada y estando en posesión de la titulación académica necesaria, que será en todo caso como mínimo la de ciclo formativo de grado superior en formación profesional de Técnico en Integración Social o equivalente, ejecutan actividades integradas en las acciones en el CRPSL ó recurso correspondiente como técnico para el apoyo a la integración encaminadas a conseguir el máximo desarrollo individual, social y/o laboral de los usuarios en rehabilitación.

Son tareas fundamentales de esta categoría:

- Contacto y Organización externa del centro de rehabilitación ante los diferentes recursos sociales y/o laborales.
- Búsqueda y acercamiento al empleo.
- Contacto, organización con el mercado laboral, información sobre recursos regionales y locales de integración laboral.
- Mediación con los empresarios y organizaciones empresariales correspondientes.
- Desarrollo de actividades relacionados directamente con la búsqueda de empleo y captación de puestos de trabajo: orientación, perfil laboral y búsqueda activa de empleo.

- Participa y desarrolla programas de rehabilitación laboral.
  - Orientación a los usuarios sobre recursos en materia social y/o laboral: cursos de formación, de empleo, etc.
  - Facilitar, y acompañar el acceso a recursos socio-comunitarios normalizados.
  - Organización de actividades en el entorno comunitario.
  - Elaboración de informes necesarios relativos a su área.
  - Facilitar el acceso a los usuarios al CRPSL, y/o los recursos de Salud Mental a aquellos usuarios con especiales dificultades de accesibilidad, sea ésta del tipo que sea.
  - Elaborar propuestas relacionadas con la inserción social y/o laboral de los usuarios.
  - Seguimiento y apoyo de usuarios integrados en recursos sociales y laborales.
  - Valorar las capacidades, actitudes y motivaciones laborales y/o sociales de los usuarios atendidos.
- En general, cualesquiera otras tareas afines a la categoría del puesto de trabajo y semejantes a las anteriormente descritas, que le sean encomendadas y resulten necesarias por razones del servicio.

#### Trabajador social:

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación de Diplomado universitario en Trabajo Social tiene las siguientes funciones:

- Llevar a cabo las tareas de valoración e intervención social
- Realizar las coordinaciones con los servicios sociales generales y otros recursos comunitarios relacionados con la integración social y laboral.
- Tutorización de usuarios asignados
- Realizar las actividades encomendadas dentro de los programas de rehabilitación.
- Informar y orientar a los usuarios y familias sobre recursos comunitarios.
- Evaluación, Psicoeducación y apoyo a familias.
- Seguimiento de usuarios, así como elaboración de informes necesarios relativos a su área.

Cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

Estas funciones se concretan de modo variable según el recurso y/o programas en el que preste sus servicios.

#### Educador social:

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación de Diplomado universitario en Educación Social tiene las siguientes funciones:

- Evaluar el funcionamiento social y educativo de los usuarios derivados al Centro y participar en la elaboración y desarrollo del Programa Educativo Terapéutico Individualizado.
- Puesta en marcha y supervisión de programas socioeducativos de tratamiento individuales, grupales y de intervención familiar estimulando recursos de todo tipo.
- Coordinación con otros profesionales del Centro o cualquier otro profesional con relevancia en el proceso de intervención educativa.
- Realizar atenciones individuales, grupales y familiares relacionadas con su área de trabajo.
- Realizar primeros contactos en el domicilio junto con otros profesionales del Centro.
- Planificación y coordinación del equipo de trabajo en diferentes programas de intervención.
- Elaboración de informes que se deriven de su labor profesional.

En general, cualesquiera otras tareas afines a la categoría del puesto de trabajo y semejantes a las anteriormente descritas, que les sean encomendadas por sus superiores jerárquicos y resulten necesarias por razones del servicio.

Tutorización de usuarios asignados, u seguimiento de los mismos.

Estas funciones se concretan de modo variable según el recurso y/o programas en el que preste sus servicios.

#### Terapeuta Ocupacional:

Es el profesional que, estando en posesión del título de diplomado universitario en Terapia Ocupacional tiene las siguientes funciones:

- Es el encargado de llevar a cabo las actividades de evaluación e intervención relacionadas con las actividades de la vida diaria.
- Diseña y organiza las actividades de ocio y tiempo libre
- Tutorización de usuarios
- Seguimiento y apoyo de usuarios integrados en recursos sociales y laborales
- Coordinación interinstitucionales.
- Participa y desarrolla programas de rehabilitación laboral.
- Realizar las actividades encomendadas dentro de los programas de rehabilitación.
- Cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.
- Supervisa la ejecución de los programas de rehabilitación que se desarrollan en los recursos residenciales, especialmente aquellos dirigidos y encaminados a la autonomía personal, autocuidados, limpieza, etc.

Estas funciones se concretan de modo variable según el recurso y/o programas en el que preste sus servicios.

Psicólogo:

Es el profesional que, estando en posesión del título de licenciado en psicología tiene las siguientes funciones:

- Tutorizar a los usuarios derivados
- Evaluar, diseñar los planes individualizados de rehabilitación y llevar a cabo la intervención.
- Seguimiento de usuarios.
- Coordinación interinstitucional, especialmente con los servicios de salud mental.
- Diseño, evaluación y aplicación de los diferentes programas de intervención de los usuarios y familias.
- Elaboración de los informes necesarios
- Fomentar el diseño de proyectos de investigación y docencia relacionados con los programas llevados a cabo.
- Cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

Estas funciones se concretan de modo variable según el recurso y/o programas en el que preste sus servicios. Aquellos psicólogos que presten sus servicios en los Centros de Rehabilitación Psicosocial y Laboral deberán cumplir con lo establecido en la Orden de 09-10-2006, de la Consejería de Sanidad, de los requisitos técnico-sanitarios de los centros y servicios de atención a la salud mental.

ATS /DUE:

Es el profesional que, estando en posesión del título de diplomado universitario de enfermería o de ATS (o equivalente) tiene las siguientes funciones:

- Vigilar y atender a los usuarios, sus necesidades generales, humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que estos necesiten de sus servicios.
- Preparar y administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, especialmente los tratamientos.
- Colaborar con los médicos, preparando el material y los medicamentos que hayan de ser utilizados.
- Atender las necesidades sanitarias de los usuarios.
- Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología que así se precisen.
- Si así se requiere por la Dirección, acompañar a los usuarios, cuando deban ser trasladados a centros sanitarios.
- En general, cualesquiera otras tareas afines a la categoría del puesto y semejantes a las anteriormente descritas, que le sean encomendadas por sus superiores jerárquicos y resulten necesarias por razones del servicio.

Estas funciones se concretan de modo variable según el recurso y/o programas en el que preste sus servicios.

Auxiliar Administrativo:

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación correspondiente a con Formación Profesional de Grado Medio o equivalente, ejecuta trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales técnico administrativos como: correspondencia, atención telefónica, gestión ofimática, facturación, contabilidad, archivos, operaciones bancarias simples, etc. y tiene las siguientes funciones:

- Es el encargado de la provisión de los diferentes documentos, fichas y registros necesarios para la actividad del centro.
- Es el encargado de la gestión del archivo del centro.
- Asume el procesamiento informático de todos los datos de la actividad asistencial, encargándose de la gestión de mecanografiar o transcribir informativamente los documentos que se le proporcionan para dicho fin.
- Es el encargado de la recepción del centro.
- Es el encargado de mecanografiar o transcribir informáticamente los documentos que se le proporcionan para dicho fin.
- Colaboración en el desarrollo de programas de atención encomendados.
- Cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

Estas funciones se concretan de modo variable según el recurso y/o programas en el que preste sus servicios.

#### Coordinador/a de programas:

Es el trabajador que estando en posesión del título de licenciado universitario, diplomado universitario o Escuela Técnica de igual grado se le contrata por tal condición. Estará bajo la dependencia del Director de la Fundación o persona en quien delegue.

- Dirigir, coordinar, supervisar y - en su caso - ejecutar, las tareas a desarrollar en el área de su competencia.
- De conformidad con las directrices de sus superiores jerárquicos, planificación y organización del área correspondiente, relacionarse con entidades públicas o privadas que, en su caso se requieran para el mejor cumplimiento de los objetivos y fines de la Fundación.
- Realizar informes, memorias, estadísticas y, en general, todo tipo de estudios relacionados con su área competencial.
- Asesoramiento a los correspondientes órganos de la Fundación, en las materias relacionadas con su área.
- En general, cualesquiera otras tareas afines a la categoría del puesto y semejantes a las anteriormente descritas, que le sean encomendadas por sus superiores jerárquicos y resulten necesarias por razones del servicio.

#### Coordinador/a de Administración:

Es el trabajador que bajo la dirección del responsable correspondiente, disponiendo de una preparación adecuada y la titulación académica necesaria, que será en todo caso como mínimo de ciclo formativo de grado superior en formación profesional o equivalente, tiene a su cargo una sección determinada dentro de la cual, con iniciativa y responsabilidad y con otros empleados a su cargo realiza trabajos que requieran preparación y especialidad (conocimientos generales administrativos, contabilidad, correspondencia, organización de archivos, redacción de facturas, elaboración de nóminas, gestión de personal, seguimiento presupuestario etc.), resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución y cualquier otro trabajo que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

#### Administrativo:

Es el trabajador que bajo la dirección del responsable correspondiente, y disponiendo de la titulación en ciclo formativo de grado superior o equivalente, realiza trabajos que requieran preparación y especialidad (conocimientos generales administrativos, contabilidad, correspondencia, organización de archivos, redacción de facturas, elaboración de nóminas, gestión de personal, etc.), resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución y cualquier otro trabajo que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

#### Técnico en Informática:

Es el trabajador que bajo la dirección del responsable correspondiente, y disponiendo de la titulación en FP Grado Superior en Informática (Administración de sistemas informáticos o Desarrollo de Aplicaciones informáticas) ó equivalente, esta encargado de análisis, programación, mantenimiento, supervisión y/o configuración de los distintos sistemas, redes, equipos y aplicaciones informáticas o cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

#### Técnico en Comunicación:

---

Es el trabajador/a que teniendo el título de Licenciado en Periodismo o titulación afín desempeña funciones acordes al título poseído, propias del ejercicio del puesto de periodista o comunicador.

Secretaria de Dirección:

Es el trabajador que con titulación en Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, con conocimientos administrativos, tiene la función de apoyar preferentemente a la Dirección, de la que depende directamente, aunque también prestará apoyo en determinadas ocasiones, para el buen funcionamiento a las distintas áreas y proyectos.

Ordenanza:

Se encarga de hacer recados dentro o fuera del centro, orientar al público, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y atender al teléfono o centralita, que no le ocupen permanentemente. Asimismo, controlará las entradas y salidas de las personas ajenas al Centro de Trabajo, recibiendo peticiones de éstas e indicarles la unidad u oficina donde deban dirigirse. Su formación académica será la requerida para el Nivel V.

Otro Personal

Titulado de Grado Superior:

Es el trabajador que estando en posesión del título de licenciado universitario o Escuela Técnica de igual grado se le contrata por tal condición. Estará bajo la dependencia del Director de la Fundación o persona en quien delegue.

Titulado de Grado Medio:

Es el trabajador que estando en posesión del título de diplomado universitario, Escuela Técnica de igual grado se le contrata por tal condición. Estará bajo la dependencia del Director de la Fundación o persona en quien delegue.

---

## ANEXO III

## TABLAS SALARIALES

SALARIO BASE POR NIVELES (euros/mes) 2009
NIVEL 1 2.004,16 €
NIVEL 2 1.693,90 €
NIVEL 3 1.462,69 €
NIVEL 4 1.263,55 €
NIVEL 5 1.082,05 €

Categoría Profesional	NIVEL	Complemento Responsabilidad (euros/mes) 2009
Personal de Programas		
Psicólogo	1	
Terapeuta Ocupacional	2	
Trabajador Social	2	
Educador Social	2	
ATS / DUE	2	
Técnico en Inserción Social y/o Laboral	3	
Administrativo	3	
Monitor de Taller / CRPSL/Residencial/Menores	4	
Monitor Conductor	4	101,45 €
Auxiliar Administrativo	4	
Personal de Servicios Centrales		
Coordinador Programa	1	579,83 €
Coordinador de Administración	3	579,83 €
Secretaria de Dirección	3	430,71€
Técnico en Informática	3	
Técnico en Comunicación	1	
Administrativo	3	
Auxiliar Administrativo	4	
Ordenanza	5	
Otro Personal		
Titulado grado superior	1	
Titulado grado medio	2	