



II CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN ANDALUZA DE SERVICIOS SOCIALES

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio se extiende a todo el entorno de la actividad propia de la Fundación Andaluza de Servicios Sociales, en adelante FASS, que se realice en los centros de trabajo comprendidos dentro de su aplicación territorial y en las dependencias servicios que de ella dependen.

Artículo 2. Ámbito personal.

El Convenio será de aplicación a todos y todas los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios en la FASS. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio.

— Personal de alta dirección y personal directivo, así como aquellas personas cuyo puesto de trabajo sea calificado por la Dirección Gerencia de la Fundación como de especial confianza, mientras desempeñen dichas funciones.

— El personal contratado para el cumplimiento de programas o proyectos dependientes de otras organizaciones, que contemplando condiciones laborales y regímenes retributivos propios, se desarrollan principalmente fuera de los centros de trabajo.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

Al vencimiento del Convenio, éste se prorrogará tácitamente por años naturales de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses.

Si denunciado y expirado el presente Convenio las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo, o las negociaciones se prolongasen por un período de tiempo que excediera de la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio estableciese respecto a su retroactividad.

En caso de prórroga tácita, los salarios se incrementarán en el porcentaje establecido por la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector público andaluz, o en su defecto el IPC.



Artículo 4. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en los distintos centros de trabajo de la FASS, ubicados en la provincia de Sevilla.

Los trabajadores y trabajadoras de la FASS en el resto de las provincias podrán adherirse a las condiciones establecidas en el presente Convenio por los cauces pertinentes para ello.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto y en su cómputo anual, a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras contenidas en el presente Convenio respetarán las que, con superación de éstas, en su conjunto y cómputo anual, tenga pactadas individualmente la Fundación con cada uno de sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos y condiciones aquí contenidos, el Convenio quedará nulo y sin efecto en su totalidad, salvo que, de mutuo acuerdo, las partes que lo suscriben convengan su parcial aplicación, respecto del articulado que no hubiere sido anulado.

Artículo 8. Concurrencia.

El presente Convenio no podrá ser afectado durante su vigencia por convenio o pacto alguno de ámbito inferior, sea éste territorial o de centro de trabajo. La modificación de las condiciones colectivas del trabajo objeto del presente Convenio, requerirá acuerdo de la Fundación con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

9.1 Composición.



Esta Comisión se constituirá en el plazo de treinta días a partir de la publicación de este Convenio en el BOP y estará compuesta por al menos tres miembros de cada parte.

En el momento en que se constituya el Comité Intercentro, se designarán los miembros de la Comisión Paritaria con los representantes de dicho Comité, respetando la pertinente regla de proporcionalidad.

9.2 Competencias.

Las Competencias de esta Comisión serán:

- a) La interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) La vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- c) La solución de conflictos colectivos como paso previo a cualquier reclamación por vía judicial.
- d) Cualquier otro asunto cuya competencia le sea asignada en el articulado del presente Convenio.

Los acuerdos que se tomen requerirán el voto afirmativo de la mayoría absoluta de cada una de las partes. Se levantará acta de cada sesión, constanding la fecha, número de orden y contenido. Los acuerdos alcanzados vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán.

Los acuerdos que legalmente correspondan serán registrados por la Autoridad Laboral competente.

9.3 Convocatorias.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de cualquiera de las partes, para tratar asuntos de su competencia, en el plazo de diez días naturales a partir de la convocatoria escrita, en la que deberán constar los asuntos a tratar.

No será precisa convocatoria previa cuando se encuentren presentes todas las personas miembros de la Comisión Paritaria y acuerden por unanimidad la celebración de dicha reunión.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral del SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía), o aquel organismo arbitral que en su caso lo sustituya.

9.4 Reglamentación





La Comisión paritaria se rige por su propio reglamento de régimen interno para su funcionamiento.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 10. Normas generales.

La organización técnica y práctica del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección Gerencia de la FASS, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en este Convenio y en la legislación vigente en cada momento. Todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información, reconocidos a los trabajadores y trabajadoras en el Estatuto de los Trabajadores.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La consecución de los fines sociales que la FASS persigue, recogidos en sus estatutos.
- b) La correcta ejecución de las tareas de sus trabajadores y trabajadoras, con especial énfasis en la adecuada atención de las personas usuarias de los distintos servicios prestados por la FASS.
- c) La igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras de la Fundación.
- d) La conciliación del trabajo y la vida personal y familiar en el ámbito de los servicios que la FASS presta.
- e) La mejora del rendimiento de los servicios prestados por la FASS, mediante la adecuación de las plantillas a las necesidades reales.
- f) La mejora de la calidad de los Recursos Humanos, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
- g) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- h) La gestión del desempeño basada en competencias.
- i) El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

Artículo 11. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Fundación se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y trabajadora, siempre que la organización de la actividad así lo aconseje; no tendrá otras limitaciones que las reguladas en el presente Convenio y las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al



grupo profesional correspondiente, conforme a lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 12. Movilidad geográfica.

Se entenderá por movilidad geográfica el cambio de centro de trabajo que implique cambio de residencia.

1. Se podrá hacer uso de la movilidad geográfica cuando ésta obedezca a razones técnicas, organizativas o productivas que la justifiquen.

2. Antes de adoptar los criterios de traslado forzoso que se contemplan en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del presente Convenio. Asimismo, se tendrá en cuenta, a la hora de resolverse el traslado forzoso, que la pareja de hecho o cónyuge perteneciente también a la FASS, haya sido trasladada previamente, la menor antigüedad y en caso de igualdad la menor edad.

En todo caso, se priorizarán los traslados voluntarios respecto a los forzosos.

3. Cuando la movilidad geográfica implique cambio del lugar de residencia, la FASS indemnizará a la persona trabajadora por la cantidad equivalente a siete días naturales de salario bruto o de permiso retribuido.

Además, la FASS compensará los gastos de desplazamiento del trabajador o trabajadora y de los familiares que convivan con él o ella, así como el traslado y mudanza de los bienes y enseres, más tres dietas de manutención pernoctando por miembro conviviente de la unidad familiar o relación de análoga naturaleza.

4. En todo caso, la movilidad geográfica no supondrá quebranto económico para el trabajador o trabajadora, debiendo garantizarle la FASS las mismas condiciones económicas que tuviere con anterioridad al traslado.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 13. Grupos profesionales.

Los grupos profesionales se consideran dentro de la estructura de la Fundación como el primer nivel de organización y diferenciación de los puestos, basado prioritariamente en el alcance de las responsabilidades delegadas y el nivel de cualificación técnica requerido.

En todo caso, las características de los distintos puestos de trabajo con su pertenencia a los distintos grupos profesionales estarán a disposición de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación.

Se establecen los siguientes grupos:

1) Grupo I: Personal Técnico.

Se integran en este grupo las personas que, con base en una titulación universitaria o experiencia profesional equivalente de al menos cuatro años, tengan un grado de competencia profesional que les permita la consecución de objetivos profesionales requeridos, con altos niveles de autonomía, polivalencia, especialización técnica, pudiendo asumir responsabilidad sobre unidades funcionales de mayor o menor especialización.

2) Grupo II: Personal Especialista.

Se integran en este grupo las personas que tengan un grado de competencia profesional que les permita alcanzar objetivos a través de la realización de actividades, que requieran especialización técnica o de coordinación de personas o equipos.

3) Grupo III: Personal de Apoyo.

Se integran en este grupo las personas que tengan un grado de competencia profesional que les permita llevar a cabo actividades de soporte operativo de gestión, bajo unos procedimientos y directrices determinados, en apoyo a los grupos anteriores y a la organización en su conjunto.

Artículo 14. Niveles profesionales.

Se entiende por nivel profesional el segundo criterio de organización y diferenciación en la FASS, y se establece en base a la diversa aportación del trabajador o trabajadora, derivada del bagaje o dominio profesional desempeñado, así como de su contribución en la generación y desarrollo de las actividades.

La adscripción a cada nivel es responsabilidad de la Dirección Gerencia de la FASS que tendrá en cuenta para ello, la definición que se realiza en este apartado.

Se establecen los siguientes niveles:

Nivel C. Se corresponde con aquellas personas que demuestran un óptimo desempeño en el ejercicio de sus funciones, a través de un valor añadido en forma de dominio de las tareas, proactividad, madurez y experiencia, superando los estándares de desempeño de su grupo profesional.

Nivel B. Se corresponde con aquellas personas que desempeñan con dominio la totalidad de sus tareas, habiendo consolidado el aprendizaje y desarrollo de los requerimientos de su grupo profesional.

Nivel A. Se corresponde con aquellas personas en vías de consolidación del aprendizaje y desarrollo de los requerimientos de su grupo profesional.



Capítulo IV. Contratación, provisión de puestos de trabajo, estabilidad y promoción.

Artículo 15. Contrataciones.

Ambas partes convienen, dotar a la organización de un modelo de relaciones laborales estable, que contribuya a la mejora del empleo, la reducción de la temporalidad y la rotación del mismo, con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor eficacia, eficiencia y cualificación posible, empleándose las modalidades de contratación-temporal única y exclusivamente cuando sea necesario, con el objetivo de lograr la mayor estabilidad en el empleo.

A tal fin serán de aplicación las siguientes normas generales:

- La Fundación podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria y conforme a las previsiones de este Convenio.
- Al Personal no contratado como indefinido, de acceder a esta condición, se le computará el tiempo trabajado a efectos de periodo de prueba.
- En aquellos casos en los que el trabajador o trabajadora haya prestado servicios para la FASS mediante contratos temporales con anterioridad a la celebración de un contrato indefinido, a la firma de éste se computará a efectos retributivos como antigüedad la suma de los periodos trabajados con anterioridad.
- El Ingreso tendrá lugar, tras el oportuno proceso de selección, por libre contratación entre el trabajador o trabajadora y la Dirección Gerencia de la FASS. El proceso de selección, que la FASS podrá encomendar a cualquier empresa especializada, respetará los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la correspondiente convocatoria.
- La valoración de candidaturas en el proceso de selección se llevará a cabo de acuerdo con el procedimiento interno de selección de la FASS, a fin de comprobar las competencias demostradas por las personas candidatas.
- Dicho procedimiento de selección deberá llevarse a cabo conforme a lo establecido en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía y la Ley 10/2005, de 31 de mayo, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el resto de normativa reguladora del sector público andaluz.
- La representación de los trabajadores y trabajadoras recibirá información de los procesos de selección tanto internos como externos, dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo.





— La FASS se compromete a reservar como mínimo el 5% de los puestos de trabajo de la plantilla, a la integración laboral de personas con discapacidad.

— Al personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio le será de aplicación Ley 3/2005, de 8 de abril, de Incompatibilidades de Altos Cargos de la Administración de la v. Junta de Andalucía, la Ley 53/1984, de 23 diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, en materia de incompatibilidades, así como, las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto, debiendo figurar en el contrato de trabajo que se formalice la siguiente cláusula: «El trabajador (la trabajadora) manifiesta no estar incurso (incursa) en causa alguna de incompatibilidad»

Artículo 16. Contratos de duración determinada.

La contratación de las personas que prestan sus servicios para la Fundación se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente, a tal fin se podrán utilizar los distintos contratos de trabajo de duración determinada, que a continuación se relacionan.

a) Contrato de obra o servicio determinado.

Esta modalidad de contrato se empleará para realizar las contrataciones destinadas a cubrir aquellos trabajos y servicios específicos, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, y ésta, llegada a su término, agote tanto la prestación como la obra o servicio de que se trate, al referirse a trabajos con autonomía y sustantividad propia en relación con la actividad normal de la Fundación.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Cuando se trate de contratar a personal para cubrir periodos de acumulación de tareas, exceso de eventos o circunstancias del mercado, en virtud de lo establecido en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a la máxima legal, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

c) Contrato de interinidad.

El contrato de interinidad será utilizado por la Fundación para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de





norma o acuerdo individual, o bien para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Dicho contrato deberá identificar, en su caso, al trabajador o trabajadora sustituida y la causa de sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el de la persona sustituida o el de otro trabajador o trabajadora de la FASS que pase a desempeñar el puesto de aquella.

En cuanto a la duración de dicho contrato de interinidad, será la del tiempo que dure la ausencia de la persona sustituida con derecho a reserva a puesto de trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio, como establece la disposición adicional primera en su segundo apartado (b), de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, en la redacción dada por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo amplían al ámbito temporal del Convenio, los beneficios establecidos para la transformación en fijos de los contratos eventuales a los que hace referencia la disposición antes mencionada, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 9/1997, de 16 de mayo, publicado en el BOE de 17 de mayo, o en cualquier otra disposición legal que regule esta materia.

Artículo 17. Contratos formativos.

a) Contrato de trabajo en prácticas: Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. Dichos contratos se concertarán por la FASS y el trabajador o trabajadora en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.

2. La retribución será el 60% el primer año y el 75% el segundo de la retribución establecida en convenio para su categoría profesional.

3. Si al término del contrato, el trabajador o trabajadora continuase en la Fundación no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

b) Contrato para la formación:



Se podrá celebrar con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite de edad podrá superarse cuando el contrato se concierte con un trabajador o trabajadora que tenga reconocido un grado de discapacidad superior al 33%. Estos contratos se regirán por las siguientes reglas:

1. La duración mínima del contrato será de 6 meses y máxima de 2 años. Las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de 2 años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.
2. El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el Convenio. La retribución del trabajador será el Salario Mínimo Interprofesional, con independencia del número de horas dedicadas a formación, para el puesto de trabajo.
3. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora continuase en la Fundación al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del anterior contrato, a efecto de antigüedad.

Artículo 18. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Personal perteneciente al grupo I (personal técnico), con independencia de estar o no en posesión de titulación superior o media: seis meses.
- Personal correspondiente a los grupos II y III (Personal especialista y de apoyo): dos meses.

En cualquier caso, el periodo de prueba no podrá exceder de la mitad de la duración inicial del Contrato. Durante el periodo de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización. Asimismo en este periodo el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en su transcurso.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador o trabajadora durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador o trabajadora en la Fundación.





Artículo 19. Promoción interna, vacantes, traslados y permutas.

La gestión de Recursos Humanos de la FASS se orienta al desarrollo y crecimiento de las personas integrantes de su organización.

La promoción entre grupos profesionales será motivada por la existencia de una vacante o de un puesto de nueva creación en la organización.

Los criterios de valoración para la cobertura de los puestos de trabajo se ajustarán a la constatación de que los candidatos y candidatas aportan el grado de competencia profesional requerido.

Se dará difusión de los criterios que serán tenidos en cuenta para la cobertura de un puesto en la correspondiente convocatoria.

Con objeto de incentivar la promoción interna, anualmente se ofertarán, como mínimo, el 60% de las vacantes en el ámbito del Convenio Colectivo, a concurso de traslado y promoción del personal con contrato indefinido que tenga una antigüedad mínima de un año en la FASS. Tendrán prioridad aquellas personas que no hubieran optado a su actual puesto de trabajo en un periodo anterior mínimo de 12 meses mediante traslado o promoción interna.

De no cubrirse plaza, se dotará con candidaturas externas, tras el oportuno proceso de selección.

El proceso de selección para cubrir una vacante podrá ser encargado a una empresa externa especializada.

Por otro lado, el cambio de nivel dentro de un grupo profesional se atenderá a lo siguiente:

- El paso del Nivel A la B, se establece en base a un tiempo mínimo de permanencia en el Nivel A y a la constatación de haber alcanzado el dominio de los requerimientos y del grado de competencia propios del nivel siguiente.
- Los criterios de bagaje profesional, especial cualificación técnica, valor añadido en su desempeño, madurez y pro-actividad, serán la base para que la Dirección Gerencia de la FASS determine la promoción del nivel B al C.

La Dirección Gerencia de la FASS podrá autorizar la permuta entre personal fijo a puestos de idéntica naturaleza, cuando se pertenezca al mismo grupo y categoría profesional y desempeñen idénticas funciones. La concesión de permuta no dará derecho a abono de gastos ni indemnización de clase alguna.

Artículo 20. Extinciones.

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas en el artículo 49



del Estatuto de los Trabajadores. La extinción de todos los contratos con duración igual o superior a un año, a excepción del de interinidad, se preavisará con una antelación de quince días. La persona que desee poner fin a su relación laboral en la Fundación, deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de quince días. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar. Si la Dirección Gerencia de la FASS recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar a dicho trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 21. Retribuciones.

La retribución salarial del personal afectado por el presente Convenio, estará constituida por el salario base y los complementos del mismo que a continuación se relacionan y que corresponde a la jornada completa y en cómputo anual de horas pactadas. Ningún trabajador o trabajadora contratada percibirá menor retribución que la fijada en convenio para la categoría profesional que desempeñe.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al que se refiere la nómina.

Las actualizaciones anuales de la retribución salarial vendrán incrementadas conforme al porcentaje establecido por la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector público andaluz, o en su defecto, por el IPC.

Artículo 22. Conceptos retributivos.

1. Salario Base.

Como Salario Base se entiende el establecido para cada grupo profesional según la tabla 1 del Anexo I de este Convenio, por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables como trabajo.

Su devengo se realizará en 14 pagas.

2. Complemento de nivel.

Este complemento retribuye el nivel de desempeño profesional del trabajador o trabajadora en la ejecución de un mismo puesto trabajo, atendiendo a las especificaciones recogidas en el artículo 13 del presente convenio. Su cuantía es la reflejada en la tabla 1 del Anexo I.





Su devengo se realizará en 12 pagas.

3. Complemento de puesto.

Este complemento retribuye la prestación del trabajo en aquellos puestos que tienen bajo su responsabilidad la organización, gestión y/o control de un departamento o unidad funcional de análoga naturaleza dentro de la estructura orgánica de la FASS, en dependencia de la Dirección Gerencia o del personal de la dirección que ésta designe.

Su cuantía consiste en una cantidad fija mensual y, en su caso, una cuantía variable en atención al cumplimiento de objetivos, tal como queda recogido en la tabla 2 del Anexo 1.

El devengo de la cuantía fija se realizará en 12 pagas.

4. Complemento de antigüedad.

Consistirá en una cantidad fijada en la tabla 5, del Anexo I en función del grupo en el que esté encuadrado el trabajador o trabajadora por cada tres años de servicios prestados. Se abonará a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

El trabajador o trabajadora que cese definitivamente en la Fundación, 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 nuevo ingreso.

Este complemento se devengará en 14 pagas.

5. Complemento de guardias localizadas.

El complemento de guardias localizadas retribuye aquella situación en la que una persona, a través de un teléfono móvil u otro medio, se encuentra permanentemente en disposición de recibir y atender llamadas, fuera de su jornada laboral, que permitan resolver cualquier incidencia técnica del servicio al que esté asignado, siempre que requiera un mantenimiento u operación permanente.

Las horas realizadas de manera efectiva durante el desarrollo de la jornada de guardia localizada, se compensarán como una hora normal de trabajo.

La cuantía de este complemento se recoge en la tabla 3 del Anexo I.

6. Complementos de nocturnidad, fines de semana, festivos y jornadas especiales.

6.1 Nocturnidad.



El complemento de nocturnidad retribuye la realización de la jornada de trabajo comprendida entre las 22.00 h y las 8.00 h.

6.2. Fines de semana.

El complemento de fines de semana y festivos retribuye a aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios sábados y domingos.

6.3. Festivos

El complemento de fines de semana y festivos retribuye a aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en días festivos según el calendario laboral de la provincia.

6.4. Jornadas especiales

Por otra parte, tendrán consideración de jornadas especiales los siguientes turnos de trabajo:

— Desde el turno de tarde del día 24 de diciembre hasta el turno de mañana del 25 de diciembre, ambos inclusive.

— Desde el turno de tarde del día 31 de diciembre hasta el turno de mañana del 1 de enero, ambos inclusive.

— Desde el turno de tarde del día 5 de enero hasta el turno de mañana 6 de enero, ambos inclusive.

6.5. Normas de aplicación.

Estos complementos se retribuyen por la realización efectiva del trabajo de atención directa a personas usuarias de Teleasistencia, siendo incompatibles entre sí, retribuyéndose el de mayor cuantía, salvo el complemento de jornadas especiales que es acumulable a los complementos de nocturnidad y fines de semana.

El devengo de estos complementos se llevará a cabo una vez realizados los mismos, calculándose desde el día 16 del mes anterior hasta el día 15 del mes corriente. Las cuantías de estos complementos se recogen en la tabla 4 del Anexo I.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente, la primera por el periodo de 1 de enero a 30 de junio y la segunda por el periodo de 1 de julio a 31 de diciembre. Se abonarán en los diez últimos días de los meses de junio y



diciembre. El importe de cada una de ellas estará compuesto por el salario base y la antigüedad, exclusivamente.

Artículo 24. Dietas y kilometraje.

El derecho a la percepción de dietas y kilometraje, y las cuantías de las mismas se ajustarán en cada caso a lo dispuesto en las normas de aplicación que disponga la Junta de Andalucía.

A continuación, a título enunciativo se recogen las condiciones y cuantías que actualmente están en vigor, las cuales se modificarán de forma automática conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior:

— Los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la FASS tengan viajes o desplazamientos percibirán la cantidad correspondiente a los gastos ocasionados, que deberán justificarse ante la FASS. Cuando para ello se utilice vehículo propio percibirán una indemnización de 0,19 euros por kilómetro recorrido. Con carácter general, siempre que sea posible y menos costoso económicamente para la FASS, se utilizará el transporte público.

— En caso de que el trabajador o trabajadora haya de efectuar durante la jornada y por, motivos de trabajo, desplazamientos que impliquen la necesidad de almorzar o cenar fuera de su domicilio, tendrá derecho a una compensación de 20,41 euros por media dieta.

— Cuando el desplazamiento implique la necesidad de almorzar y cenar fuera del domicilio sin pernoctar, tendrá derecho a una compensación de 26,67 euros.

— En caso de que el trabajador o trabajadora haya de pernoctar fuera de su residencia se le abonará, en concepto de manutención 40,82 euros más una indemnización por alojamiento de hasta 64,27 euros.

Capítulo VI. Jornada, vacaciones y descansos.

Artículo 25. Jornada.

La jornada de trabajo será de 1.575 horas anuales como máximo, sobre la base de 35 horas semanales de promedio. En los puestos en los que exista régimen de trabajo a turnos, la jornada podrá distribuirse de forma irregular, no pudiendo ser superior a 12 horas diarias.

Asimismo, entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Antes del inicio de cada semestre la Fundación publicará el calendario laboral así como el cuadrante de turnos aplicable en aquellos puestos en que se preste



servicio con régimen de turnos.

Por razones organizativas y/o exigencia de las circunstancias, la FASS se reserva el derecho de implantar trabajo a turnos de mañana, tarde y noche en todos aquellos puestos de trabajo que lo precisen.

Por circunstancias excepcionales o causa sobrevenida, dichos cuadrantes podrán estar sujetos a modificaciones.

Los cuadrantes contendrán, la distribución de las jornadas, los descansos y el horario de trabajo, así como todas aquellas circunstancias que puedan tener incidencia en la organización del servicio.

El personal que preste servicios en régimen de turnos rotativos no podrá abandonar su puesto de trabajo en tanto no se incorpore al mismo un compañero o compañera que le sustituya, o lo autorice la persona responsable de la unidad funcional.

En este sentido, para asegurar el buen funcionamiento del servicio, corresponde al responsable cada unidad funcional, determinar qué personas deberán prolongar su jornada laboral.

Artículo 26. Horario.

1. El horario general en la Fundación para todos los trabajadores y trabajadoras será el que a continuación se expresa, teniendo derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

a) Horario general:

— De 08.00 h. a 15.30 h., de lunes a viernes. Dentro de este periodo de tiempo, el trabajador o trabajadora deberá prestar sus servicios durante seis horas y media, pudiendo incorporarse al trabajo hasta las 09.00 h.

— De 16.00 h. a 19.30 h durante una tarde a la semana. Dentro de este periodo de tiempo, el trabajador o trabajadora deberá prestar sus servicios durante dos horas y media, pudiendo incorporarse al trabajo hasta las 17.00 h. La elección del día con jornada de tarde, estará en función de las necesidades organizativas del trabajo.

— Entre la jornada de mañana y tarde deberá mediar, al menos, una hora.

b) Horario de verano:

— De 8.00 h. a 15.00 h., este horario se aplicará en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos.



c) Durante los días de Semana Santa y Feria local, el horario será el comprendido entre las 8.30 h. y las 14.00 h.

d) Desde el día 26 de diciembre hasta el 5 de enero, el horario será el comprendido entre las 8.00 h. y las 14.30 h.

2. La distribución horaria del personal que realice su trabajo en el Servicio Andaluz de Teleasistencia, deberá garantizar la prestación del servicio, estableciéndose una planificación previa a fin de compatibilizar el mismo con la vida personal y familiar.

3. Se podrán establecer horarios distintos a los previstos en el presente artículo, en función de las necesidades que para la ejecución de los proyectos así lo requieran, previa notificación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 27. Descanso semanal.

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas (un día y medio), que podrá acumularse por periodo de hasta catorce días. En los casos de trabajo a turnos, excepcionalmente y cuando así lo requiera la organización del trabajo, el medio día de descanso semanal se podrá acumular por periodos de hasta 4 semanas, o separarlo del correspondiente día completo, para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Es intención de la FASS que la realización de horas extraordinarias no sea necesaria salvo imprevistos o circunstancias extraordinarias que puedan surgir en el desarrollo de la actividad de la Fundación.

En general, tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre el número máximo de horas diarias ordinarias de trabajo efectivo.

Las horas extraordinarias se compensarán por tiempo de descanso o por compensación económica a elección del trabajador o trabajadora, debiendo disfrutarse en su caso el descanso cuando éste no perturbe el normal desarrollo de la actividad de la FASS, a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria trabajada. Asimismo, la compensación económica de dichas horas, tomará como valor de la hora extraordinaria la cuantía de la hora ordinaria multiplicado por 1,75.

En el caso de compensación de las horas extraordinarias con descansos, éstos podrán acumularse entre sí y a cualquier otro período de descanso, permiso o





período de vacaciones, en el plazo de los treinta días siguientes a la realización de aquéllas, salvo en los casos en que motivadamente la FASS establezca que deban ser disfrutadas en época de menor carga de trabajo o cuando las necesidades así lo exijan, debiendo en todo caso disfrutarse dentro del año natural.

Artículo 29. Vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras de la FASS disfrutarán de veintidós (22) días laborables de vacaciones al año. Será obligatorio su disfrute y, en ningún caso, el no disfrute de estas vacaciones motivará su compensación económica, ni generará derecho a disfrutarla en años posteriores.

El personal de la FASS deberá disfrutar dichos 22 días dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, ambos inclusive.

El periodo vacacional se podrá fraccionar en 2 etapas, no pudiendo ninguna de ella ser inferior a 5 días, debiendo disfrutarse el periodo de mayor duración entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y en todo caso, en este intervalo en el supuesto de no fraccionarse.

Excepcionalmente, siempre que esté debidamente justificado, podrá establecerse una distribución del periodo vacacional distinta de la expuesta en el párrafo anterior.

No obstante, para garantizar la prestación directa del Servicio Andaluz de Teleasistencia, los trabajadores y trabajadoras disfrutarán las vacaciones anuales en dos periodos de 5 y 17 días laborables respectivamente. A tal efecto, serán establecidos turnos de vacaciones que se ofertarán al personal. En caso de coincidencia de dos o más trabajadores o trabajadoras de los posibles en un turno, se aplicarán criterios preestablecidos para dilucidar a quienes corresponde.

Si las vacaciones estuvieran programadas de antemano, y el trabajador o trabajadora no las pudiese iniciar por situarse incapacidad temporal, podrá hacerlo fuera del periodo previsto, pero siempre dentro del año natural al que corresponda. Si la incapacidad temporal sobreviniera dentro de su periodo vacacional, no se suspenderán dichas vacaciones, salvo ingreso hospitalario debidamente acreditado, en cuyo caso se podrán disfrutar en otro periodo dentro del año natural los días de hospitalización.

En caso de estar disfrutando de vacaciones y sobreviniere una circunstancia que justifique un permiso retribuido, no se prorrogará la duración de las vacaciones en los días que hubieren correspondido de permiso o licencia.

Los trabajadores y trabajadoras que cesen, por cualquier motivo en el transcurso del año sin haber disfrutado de vacaciones, se les abonará la parte proporcional

correspondiente. El trabajador o trabajadora de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año natural de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación de su contrato, si éste ha de producirse dentro del año.

En todo caso, es necesario garantizar durante el periodo vacacional el mantenimiento de todos los servicios que presta la FASS, así como el buen desarrollo de sus programas.

Artículo 30. Licencias y permisos retribuidos.

1. Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y por escrito, con al menos dos días laborables de antelación y adecuada justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a percibir la totalidad de sus retribuciones, por los motivos y tiempos siguientes:

a) Dos días, por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por este motivo se necesite desplazar fuera de su provincia de residencia el permiso se ampliará hasta un total de cuatro días.

b) Un día, por traslado de domicilio dentro de la localidad; dos días, si es dentro de la misma provincia; y tres días, si el traslado es a otra provincia.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de la jornada laboral, dentro de un período de tres meses, la FASS podrá pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia forzosa.

d) Para concurrir a exámenes oficiales liberatorios y demás pruebas selectivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante el tiempo necesario para su realización.

e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del Sistema Público Sanitario, siempre y cuando no sea factible acudir a dicha consulta fuera de la hora de trabajo.

2. Permisos por asuntos personales. Los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de hasta cinco días al año de permiso por asuntos personales sin necesidad de justificación, prorrateándose los días al tiempo de duración del contrato inferior a un año.

No podrán acumularse en años posteriores los días no disfrutados por asuntos

personales. No obstante, por necesidades del servicio, se podrán disfrutar los permisos de un año hasta el 15 de enero del año siguiente.

La solicitud del permiso deberá presentarse por escrito con al menos dos días de antelación, quedando supeditada su concesión a las necesidades del servicio.

3. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de permiso retribuido los días 24 y el 31 de diciembre.

Los trabajadores y trabajadoras de teleasistencia que realicen su jornada durante estos días, disfrutaran este permiso cuando las circunstancias del servicio lo permitan.

Artículo 31. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores y trabajadoras a los que afecte este Convenio podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a 15 días, ni superior a 120 días, que le será concedida, siempre que medie un preaviso de cinco días laborales, si lo permiten las necesidades del servicio y sean justificadas adecuadamente las razones de su petición. Ningún trabajador o trabajadora podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos 12 meses del disfrute de la última que le fuera concedida.

Artículo 32. Excedencias forzosa y voluntaria.

Se concederá excedencia forzosa y voluntaria, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII. Medidas para la igualdad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 33. Disposición general.

La FASS y la representación de los trabajadores y trabajadoras, conscientes de la necesidad de dar una respuesta integrada al desarrollo de la actividad laboral, la conciliación y la igualdad, acuerdan en el presente capítulo una serie de medias que establezcan y amplíen las disposiciones existentes en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así como de conciliación de la vida personal y familiar con el desarrollo de la actividad laboral.

Artículo 34. Igualdad de oportunidades.

La igualdad de oportunidades en razón de género estará presente en las políticas de Recursos Humanos de la FASS, de manera especial en lo referente a la carrera profesional.

Por tanto ninguno de los pactos del presente Convenio y concretamente los que

suponen reducción del tiempo de trabajo, redundará en un tratamiento negativo a sus personas beneficiarias.

Artículo 35. Flexibilidad horaria.

Los trabajadores y trabajadoras podrán flexibilizar su jornada de trabajo dentro de los rangos horarios establecidos y el calendario laboral vigente, siempre que las necesidades de la prestación del servicio lo permitan.

Artículo 36. Permisos para conciliar la vida laboral, familiar y personal.

1- En los casos de nacimiento de hijo o hija, o de adopción o acogimiento de un menor de seis años, los trabajadores tendrán derecho a un permiso de dos días.

Cuando por este motivo se necesite desplazarse fuera de su provincia de residencia el permiso se ampliará hasta un total de cuatro días.

2.- En el supuesto de parto, adopción y acogimiento, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas consecutivas de duración, ampliables en el supuesto de parto adopción y acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Este período distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Adicionalmente, en los supuestos descritos se concederá permiso de tres semanas, una vez agotado el período de baja o permiso por maternidad, y de forma consecutiva a dicho período.

3.- El trabajador tendrá derecho a un permiso 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. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

4.- Se tendrá derecho a un permiso de quince días naturales, por razón de matrimonio o unión de hecho, sin discriminación de sexo, debidamente acreditados mediante certificación de los registros oficiales creados al efecto.

5- Se tendrá derecho a permiso retribuido por las situaciones y tiempos que a continuación se describen:

1. La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras que deban realizarlos necesariamente dentro de la jornada trabajo, por el tiempo indispensable.

2. El sometimiento de la trabajadora a técnicas de fecundación asistida por tiempo necesario para su realización.

3. Los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos o hijas con discapacidad



psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento.

4. Ausentarse dos horas diarias retribuidas en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto. En dichos supuestos, el permiso de maternidad podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria.

En los supuestos previstos en los apartados anteriores, deberá preavisarse a la FASS con antelación suficiente y presentarse la pertinente justificación que acredite la necesidad de realizarse durante la jornada de trabajo.

Artículo 37. Permiso de lactancia.

Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador o trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la Dirección Gerencia.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 38. Reducción de jornada.

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

Tendrán el mismo derecho los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, dependencia o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 39. Extensión del periodo de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo

que se establece en el artículo 36.2, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar la suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Artículo 40. Adopción internacional.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento del padre y la madre al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso por el tiempo de permanencia en el mismo por un máximo de hasta un mes, percibiendo como retribución la cuantía correspondiente al 100 %, respectivamente, del salario base y antigüedad.

Artículo 41. Excedencias.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia por guarda legal de duración no menor a cuatro meses y no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia por guarda legal de duración no menor a cuatro meses y no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras 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.

En los supuestos anteriormente descritos, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho de reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 42. Medidas de protección a las víctimas de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, en atención a las circunstancias concretas de su situación personal.

Por otra parte, si la víctima de violencia de género se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente en cualquier otro de centro de trabajo y localidad de la FASS.



Para estas situaciones, se dispone también del derecho a una excedencia, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán retribuciones íntegras, siempre que no hubiera posibilidad de reubicación en cualquier otro de centro de trabajo y localidad de la FASS.

En estos supuestos la trabajadora tendrá derecho de reserva del puesto de trabajo, que deberá ejercerse dentro del primer mes desde el momento que cese la situación de violencia de género.

Por otra parte, las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para participar en las acciones de formación destinadas al perfeccionamiento o reciclaje profesional dentro de su puesto de trabajo.

Artículo 43. Plan de igualdad.

La FASS y la representación de los trabajadores y trabajadoras acordarán un Plan de Igualdad que fije como objetivos a conseguir, entre otros, la promoción y defensa del principio de igualdad entre hombres y mujeres, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades en las condiciones de acceso y formación.

En este sentido, conforme a la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género de Andalucía, y en atención al principio de transversalidad o mainstreaming, el plan de igualdad integrará de manera sistemática las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de los trabajadores y trabajadoras de la FASS en todos los ámbitos de su actividad,

Artículo 44. Comisión para la igualdad de oportunidades.

Se crea la Comisión de Igualdad de oportunidades que estará constituida a partes iguales por tres miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras, y la Dirección Gerencia de la Empresa con igual número de miembros, garantizando siempre la presencia de ambos sexos.

Son funciones de esta Comisión:

1. El seguimiento de la aplicación de las medidas legales que establezcan para fomentar la igualdad, proponiendo las actividades formativas necesarias para ello.
2. Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente Convenio.
3. Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
4. Conocer las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento





establecido en el Convenio Colectivo sobre temas de acoso sexual,

A tal fin, la Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada cuatrimestre.

Capítulo VIII. Formación y acción social.

Artículo 45. Formación.

Para mejorar la actividad productiva y facilitar la formación y desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, la Fundación se compromete, en la medida de sus disponibilidades presupuestarias y de acuerdo con la planificación plurianual fijada por la Dirección Gerencia, a sufragar los cursos de formación directamente relacionados con sus actividades.

La formación de la Fundación se regirá por un Plan Anual de Formación, aprobado por la Dirección Gerencia de la Fundación, en el que se recogerán las necesidades formativas detectadas en el personal de la Fundación.

El citado Plan procurará la actualización, perfeccionamiento y capacitación profesional de todos los trabajadores y trabajadoras, desarrollando a tal fin aquellas acciones formativas internas o externas que se estimen convenientes.

Para el seguimiento del desarrollo del Plan de formación y como elemento de participación, la FASS contará con un Comité de formación que aportará mejoras y sugerencias a dicho plan. Este Comité estará compuesto por representantes de la empresa y los trabajadores y trabajadoras.

La FASS, directamente o a través de terceros, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores y trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en sus puestos de trabajo; así como de renovación profesional, para asegurarles la estabilidad en el empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de su estructura organizativa.

Los trabajadores y trabajadoras deberán poner a disposición de la FASS toda la documentación y materiales de trabajo que les hayan sido facilitados con motivo de la realización de los programas de formación financiados total o parcialmente por la Fundación, y/o realizados durante el horario de trabajo.

Las horas de formación obligatoria realizadas fuera del horario habitual de la FASS se considerarán como horas de trabajo, por lo que deberán compensarse por tiempo de descanso.

Artículo 46. Préstamos reintegrables y anticipos.

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a préstamos reintegrables sin



interés, con las siguientes especificaciones:

- a) La FASS establece un fondo anual al efecto de hasta cuarenta mil euros (40.000 euros).
- b) El tope máximo de los préstamos será de 2.000 euros.
- c) El reintegro de los préstamos se realizará según establezca en la resolución de concesión del préstamo. En todo caso, la cuantía mínima mensual de amortización se fija en 100 euros, no pudiendo superar el plazo de amortización el tiempo que reste hasta el vencimiento del contrato.
- d) Las solicitudes se presentarán ante la Dirección Gerencia de la FASS, resolviéndose por orden de presentación, abonándose en tanto existan cantidad disponible en el fondo previsto.
- e) No se podrá solicitar otro préstamo reintegrable mientras no se haya devuelto en su totalidad, y hayan transcurrido al menos tres meses desde la amortización total del anterior préstamo disfrutado.

2. Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar una vez por semestre anticipo de la paga extraordinaria, con el límite máximo de la cantidad devengada al día de la solicitud, y serán abonadas en el momento que las necesidades de tesorería lo permitan. Se establece a tal efecto un fondo bruto anual de 6.000 euros.

Artículo 47. Incapacidad temporal.

En los supuestos de baja por incapacidad temporal, el trabajador o la trabajadora tendrá garantizado el 100% del salario base, complemento nivel, complemento de puesto y antigüedad correspondiente. En su caso, la Fundación complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social mientras dure el tiempo de incapacidad temporal, reconocido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 48. Seguro de responsabilidad civil y seguro colectivo.

La FASS suscribirá una póliza de seguros que cubra la responsabilidad civil en que pudiera incurrir el personal con motivo de sus actuaciones profesionales, con inclusión de fianza de responsabilidad civil y defensa criminal, siempre que los hechos no fueran constitutivos de delito.

Asimismo, la FASS suscribirá un Seguro de Vida Colectivo con el siguiente cuadro de garantía:

- a) Fallecimiento por cualquier causa: 6.010 euros.
- b) Fallecimiento por accidente: 12.020 euros.





c) Fallecimiento por accidente de circulación: 18.030 euros.

d) Invalidez permanente en grado total, absoluta y gran invalidez derivada de accidente de trabajo: 6.010 euros.

Artículo 49. Ayuda de atención ortoprotésica.

Con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras a fin de atender las necesidades de adaptaciones y ayudas técnicas de sus empleados y empleadas con discapacidad, la FASS destinará anualmente la cantidad de 6.000 euros para la creación de un fondo que se destinará a ayudas ortoprotésicas.

La prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar en parte los gastos ocasionados a los trabajadores y trabajadoras, con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, por la adquisición de prótesis, que no estén cubiertas por el Sistema de Seguridad Social, por la Consejería para la igualdad y Bienestar Social o por otro organismo público. Se incluyen en este apartado las prótesis auditivas, de fonación, ópticas, prótesis no quirúrgicas, aparatos y vehículos para discapacidad (excluida adaptación de vehículos a motor) y órtesis, bajo prescripción médica.

La cuantía de cada medida será de un máximo de 300 euros por medida, año y persona, debiendo justificarse previamente el destino de las ayudas, mediante factura y documentación complementaria requerida por la FASS.

Podrá ser beneficiario de estas medidas, el personal de la FASS que tenga, al menos, un año antigüedad. Asimismo, tendrán preferencia aquellos trabajadores y trabajadoras que no se hayan beneficiado de una medida en el año anterior al de la solicitud.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 50. Disposición general.

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección Gerencia, en los supuestos de incumplimientos de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Artículo 51. Faltas.

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestas por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por este Convenio Colectivo.



Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia y trascendencia, en leves, graves y muy graves.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección Gerencia de la Fundación tuvo conocimiento de su comisión y, en todos los casos a los seis meses de haberse cometido.

El acuerdo de iniciación de un expediente disciplinario interrumpirá los plazos de prescripción de faltas previstos, mientras que la duración del procedimiento en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Artículo 52. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público o las personas usuarias, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado siempre que no suponga falta grave.
2. El retraso, descuido o negligencia injustificada en el cumplimiento del trabajo, siempre que no suponga una falta grave.
3. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
4. La falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo inferior a treinta minutos y superior a diez. Teniendo en cuenta la flexibilidad horaria prevista, el cálculo se efectuará sobre las horas de trabajo previstas para la jornada de trabajo. Para que dichas faltas de puntualidad tengan consideración de falta leve se deberán producir un mínimo de tres veces al mes.
5. La mera infracción de las normas de régimen interior que establezca, en cada caso, la Dirección.
6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de la FASS.

Artículo 53. Faltas graves.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
2. La falta de consideración y respeto con el público, las personas usuarias, superiores, compañeros y compañeras o personal subordinado.
3. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no



constituya falta muy grave.

4. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, el incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los/las superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres días al mes.

6. La falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo inferior a treinta minutos y superior a diez. Para que dichas faltas de puntualidad tengan consideración de falta grave se deberán producir más de cinco veces al mes. Asimismo la acumulación de tres retrasos superiores a 30 minutos en el mes, también tendrán consideración de falta grave.

7. La presentación extemporánea de los partes de baja y confirmación en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición salvo fuerza mayor.

8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

9. La alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias a que se refiere este Convenio.

10. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

11. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón de trabajo siempre que produzcan perjuicios para la FASS o se utilicen en provecho propio.

12. La tolerancia o encubrimiento de los/las superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves del personal a su cargo.

13. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, locales, instalaciones, útiles o materiales de la FASS, sin mediar la oportuna autorización.

14. Haber sido sancionado o sancionada por la comisión de tres faltas leves en un periodo de 3 meses.

Artículo 54. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o

circunstancia personal o social.

2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la FASS o a las personas usuarias o supongan un provecho propio.

3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

6. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.

7. Los malos tratos de palabra u obra o las faltas de respeto y consideración graves con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o personas usuarias en general.

8. El incumplimiento de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales cuando de los mismos se deriven riesgos graves o daños para la persona trabajadora o para terceros.

9. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador o trabajadora declarada en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

10. Causar por negligencia o mala fe daños graves en el patrimonio y bienes de la FASS.

11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año. El abuso de autoridad cuando revista caracteres de especial gravedad El acoso moral, la violación grave al derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las verbales o físicas de naturaleza sexual y al acoso sexual.

Artículo 55. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal o por escrito.



b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días hábiles.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de seis meses a doce meses.

b) Despido.

Artículo 56. Procedimiento sancionador.

1. Para la imposición de sanciones por faltas leves será competente la Dirección Gerencia, previa audiencia de la persona interesada, sin necesidad de apertura de expediente.

2. Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, la Dirección Gerencia, ante el conocimiento de la comisión de cualquier falta que pueda ser considerada muy grave o grave, podrá nombrar una persona que instruya el expediente disciplinario.

La persona interesada podrá alegar lo que a su derecho convenga y proponer la práctica de las pruebas que estime oportunas.

3. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el Director Gerente podrá acordar la suspensión cautelar de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o, siendo ésta, no superase el tiempo en que el trabajador ha estado suspendido, se procederá a la correspondiente reparación.

En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como de la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

4. Las sanciones disciplinarias serán anotadas en el expediente personal del trabajador o la trabajadora. La anotación de la sanción de amonestación quedará cancelada por el transcurso de seis meses desde su imposición, si durante ese tiempo no hubiese dado lugar a la persona sancionada a otro procedimiento disciplinario que termine con la imposición de la sanción.

La anotación de las restantes sanciones, con excepción del despido, podrán cancelarse, a instancia de la persona interesada, cuando hayan transcurrido al





menos uno, dos o cuatro años desde la imposición de la sanción, según se trate de falta leve, grave o muy grave, y durante este tiempo no hubiere dado lugar del trabajador o trabajadora sancionado a nuevo procedimiento disciplinario que termine con la imposición de sanción.

5. No se exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el trabajador o trabajadora sancionada acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso, la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la sentencia correspondiente.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 57. Derechos Sindicales.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará en lo dispuesto a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

1. Órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tanto en condición de delegados y delegadas de personal, como de miembros del comité de empresa tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir información anual sobre la situación económica y evolución probable del empleo de la Fundación, siempre que sea posible.

b) Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Fundación de las decisiones adoptadas por ésta, sobre:

— Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

— Planes de formación profesional de la Fundación.

— Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

— Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos de trabajo.

c) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Fundación suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

d) Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la FASS, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

e) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.



f) Conocer trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan. En todos los informes requeridos en este apartado, deberán observar las personas miembros del Comité de empresa o delegados y delegadas de personal sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al Comité, y especialmente sobre aquellas materias que la Dirección Gerencia de la Fundación señale como de carácter reservado.

2. Garantías.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto en la ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Para la utilización del crédito horario legalmente establecido, será requisito indispensable su comunicación a la Dirección Gerencia, o la persona en la que ésta delegue, con una antelación mínima de 48 horas, salvo los supuestos de reconocida urgencia.

3. Derechos sindicales.

La Fundación respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, permitiendo que las personas afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Fundación. En todo caso, la FASS no podrá sujetar el empleo de un trabajador trabajadora a condición que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirles o perjudicarles de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los centros de trabajo, siempre que las circunstancias lo permitan, existirán tablones de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones. A tal efecto, dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección Gerencia de la FASS.

Artículo 58. Comité Intercentros.

Al amparo de lo establecido en el Artículo 63.3 del Estatutos Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o delegados o delegadas de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del



Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de trece, sus miembros serán designados de entre componentes de los distintos Comités de Centro o delegados o delegadas de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad según los resultados electorales en la Empresa.

El Comité Intercentros tendrá capacidad para intervenir en la negociación colectiva. Asimismo, serán de su competencia todas aquellas funciones sobre cuestiones que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la Fundación, que superen el ámbito de competencia de las distintas representaciones de los trabajadores y trabajadoras en los diferentes ámbitos de la Fundación, y aquellas otras que le sean delegadas por la representación unitaria de los trabajadores.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores y trabajadoras.

Capítulo XI. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 59. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará en lo dispuesto a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales o reglamentarias vigentes en cada momento.

Artículo 60. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Fundación en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Fundación deberá garantizar la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la Fundación está obligada a garantizar una información y/o formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo. Corresponde al trabajador o trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Artículo 61. Participación del personal.



Los delegados y delegadas de Prevención son la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la Fundación, y la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de Prevención, serán las definidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en todo caso, tendrán las siguientes competencias y facultades:

1. Competencias:

- a) Colaborar con la Dirección Gerencia de la FASS en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la Dirección Gerencia de la Fundación, 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.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. Facultades:

- a) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Recibir de la Fundación las informaciones obtenidas por ésta procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección de prevención en la FASS, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo



40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

d) 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 y trabajadoras de manera que no se altere el normal desarrollo de la actividad de la FASS.

e) Recabar de la Dirección Gerencia de la FASS la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la FASS.

Artículo 62. Comité de seguridad y salud laboral.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito del propio Convenio, que será el órgano paritario y colegiado de participación y representación.

Artículo 63. Vigilancia de la salud.

1. La FASS garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la representación del personal preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación de , los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si dicho estado de salud puede constituir un peligro para si mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la FASS, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo. Las revisiones se realizarán en la jornada laboral o serán computadas como tiempo efectivo de trabajo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.



4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la FASS.

Artículo 64. Protección a la maternidad y a los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

En todo lo concerniente en esta materia, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales o reglamentarias vigentes en cada momento.

Disposición Adicional.

Al personal Directivo o considerado por la Dirección Gerencia como de especial confianza que preste servicios con contrato indefinido en la FASS, les será respetado el grupo y nivel profesional que refleje su contrato, una vez cesen en las funciones del puesto de Dirección o especial confianza que desempeñen, siendo de aplicación desde ese momento el presente Convenio, en todos sus aspectos.

Disposición transitoria primera.

Los efectos salariales previstos en este Convenio se devengarán desde el 1 de enero 2008, con independencia de la entrada en vigor.

Sin perjuicio de lo anterior, los complementos de nocturnidad, fines de semana, festivos y jornadas especiales, así como el complemento de guardia localizada, que sustituyen a los denominados complementos de puesto de trabajo de los teleasistentes y supervisores y complemento de disponibilidad respectivamente, se devengarán a partir del día 16 de marzo de 2008, permaneciendo hasta ese momento los complementos previstos en el anterior Convenio.

Las diferencias salariales que se produzcan como consecuencia de la eficacia retroactiva de este Convenio, serán abonadas al personal de la FASS en el plazo máximo de cuatro meses desde la publicación del presente Convenio en el BOP.

Disposición transitoria segunda.

Los préstamos reintegrables y anticipos concedidos hasta la entrada en vigor del Convenio se registrarán hasta su terminación por lo establecido en el artículo 33 del anterior Convenio Colectivo.

Disposición final.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Tablas salariales (Anexo 1).

Tabla 1: Importes Anuales.

Grupo	Nivel	Salario Base (14 pagas)	Compl. Nivel (12 pagas)	Total
I (Personal Técnico)	C	16.713.79	15.917.86	32.631.64
	B	16.713.79	12.985.30	29.699.09
	A	16.713.79	10.048.67	26.762.46
II (Personal Especialista)	C	13.366.16	10.654.57	24.020.73
	B	13.366.16	8.174.86	21.541.02
III (Personal Apoyo)	C	11.249.62	7.692.98	18.942.60
	B	11.249.62	5.781.22	17.030.84
	A	11.249.62	3.929.74	15.179.36

Tabla 2: Complemento Puesto.

Puesto (Importe anual)	Fijo (12 pagas)	Variable Máximo % s/salario bruto anual
Jef. Nivel 1 (J. Departamento)	5.062.49	10%
Jef. Nivel 2 (J. Proyecto)	2.938.13	10%
Jef. Nivel 3 (J. Equipo)	1.940.24	10%

Tabla 3: Complemento Guardias Localizadas.

Jornada disponibilidad	Importe/día
Especial (Festivo, sábados y domingos)	50 euros
Día laborable	25 euros

Tabla 4: Complementos de nocturnidad, fines de semana, festivos y jornadas especiales.

Complemento efectiva	Importe hora
Nocturnidad	4.50
Sábados, domingos festivos.	2.25
Jornadas especiales	5,00

Tabla 5: Antigüedad.

Grupo profesional pagas)	Nivel	Importe anual (14
Grupo I: Personal Técnico	C-B-A	588.00
Grupo II: Personal Especialista	C-B	476.00
Grupo III: Personal Apoyo	C-B-A	364,00

