

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN SOCIO LABORAL ANDALUCÍA AÑOS 2007-2010

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo regula y establece las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de todo el personal laboral que presta sus servicios en la Fundación Socio Laboral Andalucía (en adelante FSLA o la Fundación) dentro de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal laboral de la FSLA, entendiéndose como tal a todo trabajador/ a fijo/a en plantilla o contratado temporalmente mediante cualquier figura contractual admitida por la legislación vigente, en los Servicios Centrales, en cualquiera de los Centros Provinciales de Asesoramiento de la FSLA o cualquier otro centro de trabajo de titularidad de la FSLA.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, queda excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo el personal de alta dirección de la empresa.

Artículo 3. Normativa aplicable y supletoria.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral de aplicación general. En atención a la actividad de la FSLA, también resultará de aplicación la normativa relacionada con la profesión de abogado y graduado social (o titulación equivalente que autorice a intervenir en la jurisdicción social) y, en particular, el Estatuto General de la Abogacía Española y el Código Deontológico de la Abogacía Española y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes, incluidas las normas colegiales.

Artículo 4. Absorción y compensación e indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones establecidas en el vigente Convenio tienen la consideración de mínimos, por lo que deben respetarse las mejoras y condiciones más beneficiosas que existan en acuerdos entre trabajadores/as y empresa a la entrada de la vigencia del presente Convenio.

Artículo 5. Ámbito temporal.



1. El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.
2. Los efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el 1 de enero de 2008 y se abonarán en el plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio.
3. El período de vigencia del presente Convenio Colectivo es de cuatro años (2007, 2008, 2009 y 2010). Cumplida esta fecha, este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos hasta en tanto se negocie un nuevo Convenio.
4. Finalizada la vigencia de este convenio se entenderá denunciado por ambas partes. En el plazo máximo de 3 meses a contar desde el 1 de enero de 2011, deberá constituirse la comisión negociadora del II Convenio de la FSLA.
5. Para el año 2009 se pacta que las tablas salariales referidas a Salario Base y Complemento de Nivel se incrementarán conforme al IPC real del año 2009. A tal efecto, desde el 1 de enero de 2009 se producirá un incremento del IPC previsto en los PGE, que será revisable una vez conocido el IPC real de dicho año, siempre que éste sea superior a aquél. Para el año 2010 se pacta un incremento del 3% sobre el salario base y el complemento de nivel, más el incremento de la masa total destinada al pago de la retribución variable en 20.000 euros.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas por los órganos jurisdiccionales competentes, quedaría sin eficacia la misma, debiendo renegociarse el tenor de la misma.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Aplicación y Desarrollo del Convenio.

1. Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo se establece una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros, dos en representación de los/as trabajadores/ as y dos en representación de FSLA, los cuales podrán participar con un único asesor por cada parte con voz pero sin voto.
2. Son competencias de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Aplicación y Desarrollo del Convenio las siguientes:
 - a) Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas de este convenio colectivo y desarrollo de sus contenidos.

- b) Vigilancia en el cumplimiento de lo acordado en el mismo.
- c) Adecuación del convenio a la normativa vigente en cada momento.
- d) Mediar, conciliar o, en su caso y si así se pactara en cada supuesto concreto, arbitrar informando y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos le sean sometidos por las partes.
- e) Cualquier otra que por Ley, norma o acuerdo sea de su competencia.

3. La Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Aplicación y Desarrollo del Convenio Colectivo deberá ser constituida en un máximo de 15 días naturales desde la firma del presente Convenio.

En la reunión constitutiva de la Comisión Paritaria se establecerá el programa de trabajo, las frecuencias de las reuniones y las demás condiciones para su funcionamiento.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto favorable de ambas representaciones, serán registrados en un acta y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

En caso de discrepancia o desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá instar la mediación o conciliación del SERCLA.

Artículo 8. Resolución Extrajudicial de Conflictos.

Cualquier conflicto colectivo, ya sea de carácter jurídico o de intereses, que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a quien se reconoce por las partes como instancia previa, en cuyo seno habrá de interpretarse la solución de dicho conflicto.

Transcurridos quince días sin adoptarse acuerdo alguno, la parte que haya presentado el conflicto colectivo promoverá la previa conciliación o mediación ante el Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) obligatoriamente.

En consecuencia, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de esta instancia conforme a las normas y procedimientos que regulan el SERCLA.

La intervención del SERCLA tendrá, en todo caso, carácter previo al ejercicio de medidas extrajudiciales de conflicto.

Capítulo II Organización Del Trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo.



La organización del trabajo en los términos que establecen la legislación vigente y este Convenio Colectivo corresponde a la Dirección de la Fundación, sin perjuicio de las facultades que se reconozcan a los Coordinadores de los Centros Provinciales de Asesoramiento y de los derechos reconocidos a los representantes de los/as trabajadores/as en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1. La mejora del rendimiento del servicio, mediante la adecuación de plantillas a las necesidades reales.
2. La participación de los/as trabajadores/as, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente y el presente Convenio Colectivo.
3. La mejora de la calidad del empleo, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
4. La racionalización y mejora de los procesos operativos.
5. La valoración de los puestos.
6. La evaluación del desempeño.
7. El establecimiento de las medidas necesarias, que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresa y trabajadores/ as.

Artículo 10. Movilidad Funcional.

1. Por necesidades del servicio, cuando concurran las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la FSLA podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes, recibiendo durante el período de tiempo que ejerza tales funciones la compensaciones económicas correspondientes.
2. Con independencia del Grupo Profesional en el que se integra el/la trabajador/a y su nivel, entre los cometidos que el empleado se obliga a desarrollar, quedan incluidos todos aquéllos de carácter accesorio o complementario a sus tareas

principales pero que sean necesarios e imprescindibles para el desempeño de éstas así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

3. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, se precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a un grupo inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución de su grupo de origen.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

En todos los casos expresados anteriormente se dará cuenta por escrito al trabajador/a afectado/a y se informará previamente al Delegado de Personal o Comité de Empresa.

Capítulo III Clasificación Profesional

Artículo 11. Criterios generales.

El personal de la Fundación se clasificará en grupos profesionales en atención a la titulación ostentada y a las funciones que desarrolla, de conformidad con las definiciones que se detallan en los artículos siguientes.

La estructura profesional que se define tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

Artículo 12. Grupos profesionales y niveles.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los grupos profesionales siguientes, subdivididos en niveles:

Grupo I: Personal Titulado Superior.

- Titulado Superior 1.
- Titulado Superior 2.
- Titulado Superior 3.

Grupo II: Personal Titulado Medio.

- Titulado de Grado Medio 1.
- Titulado de Grado Medio 2.

Grupo III: Personal de Administración.

- Administrativo 1.

- Administrativo 2.

Artículo 13. Características de los grupos profesionales y niveles.

A título enunciativo y no limitativo se enumeran funciones o actividades a desarrollar por el personal y que serán las siguientes:

- Grupo I. Personal Titulado Superior: Integran este grupo los empleados que se hallan en posesión del título académico de grado superior homologado oficialmente y que están vinculados laboralmente a la empresa en razón del título que poseen, para ejercer las funciones específicas a que dicho título les habilita o aquellas misiones que les sean atribuidas.

Específicamente, se hayan integrados en el presente Grupo Profesional los abogados de la Fundación, que ejercerán sus funciones en los órdenes jurisdiccionales para los que sean requeridos por parte de la Dirección de la Fundación. Los abogados prestarán sus servicios en régimen de dedicación exclusiva, salvo que se establezca lo contrario en su contrato de trabajo. Por tanto, estos/as trabajadores/as no podrán ejercer la profesión de abogado por cuenta propia, ni podrán celebrar otros contratos de trabajo con otros despachos o con otras entidades, públicas o privadas. El 10% del salario base fijado para este Grupo Profesional se destina a la compensación por la exclusividad.

Los niveles, sin carácter de grupo o categoría profesional, que integran el Grupo Profesional del Personal Titulado Superior serán:

- Titulado Superior 1. Nivel de acceso, sin experiencia. Estarán incluidos aquellos/as trabajadores/as de nueva contratación, que careciendo de experiencia y preparación específica, se incorporen para desempeñar las tareas propias de iniciación y adaptación. Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de 5 años, la adscripción posterior que en su caso proceda se realizará al nivel Titulado Superior 2.

- Titulado Superior 2. Nivel intermedio, experiencia mínima 5 años. Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de 5 años, la adscripción posterior que en su caso proceda se realizará al nivel Titulado Superior 3.

- Titulado Superior 3. Nivel superior, experiencia mínima 10 años.

- Grupo II. Personal Titulado Medio:



Integran este grupo los empleados que se hallan en posesión del título académico de grado medio homologado oficialmente y que están vinculados laboralmente a la empresa en razón del título que poseen, para ejercer funciones específicas a que dicho título les habilita o aquellas misiones que les sean atribuidas.

Específicamente, se hallarán integrados en el presente Grupo Profesional los graduados sociales (o trabajadores/as con titulación equivalente que les autorice a intervenir en la jurisdicción social) de la Fundación. Los graduados sociales (o equivalentes) prestarán sus servicios en régimen de dedicación exclusiva, salvo que se establezca lo contrario en contrato de trabajo. Por tanto, estos/as trabajadores/as no podrán ejercer la profesión de graduado social (o equivalente) por cuenta propia ni podrán celebrar otros contratos de trabajo con otros despachos o con otras entidades, públicas o privadas. El 10% del salario base fijado para este Grupo Profesional se destina a la compensación por la exclusividad.

Los niveles sin carácter de grupo o categoría profesional, que integran el Grupo Profesional del Personal Titulado Medio serán:

- Titulado de Grado Medio 1. Nivel de Acceso. Estarán incluidos aquellos/as trabajadores/as de nueva contratación, que careciendo de experiencia y preparación específica, se incorporen para desempeñar las tareas propias de iniciación y adaptación. Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de 5 años, la adscripción posterior que, en su caso, proceda se realizará al nivel Titulado de Grado Medio 2.

- Titulado de Grado Medio 2. Experiencia mínima 5 años.

- Grupo III Personal de Administración:

Integran este grupo los empleados que hallándose en posesión de formación suficiente para el desarrollo de su trabajo realice las tareas propias de secretariado, telefonista, recepcionista, envío, recogida y reparto de correspondencia, fotocopias, compra y recogida de material de oficina, cobros y demás labores preparatorias o complementarias a la realización de sus funciones administrativas, archivo documental, etc.

Asimismo, dichos empleados podrán realizar aquellos trabajos administrativos necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la FSLA, como la llevanza de la agenda de procedimientos, altas/bajas de clientes, facturación, etc.

Los niveles, sin carácter de grupo o categoría profesional, que integran el Grupo Profesional del Personal de Administración serán:

- Administrativo 1. Nivel de acceso, sin experiencia. Estarán incluidos aquellos/as trabajadores/as de nueva contratación, que careciendo de experiencia y

preparación específica, se incorporen para desempeñar las tareas propias de iniciación y adaptación. Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de 3 años, la adscripción posterior que en su caso proceda se realizará al nivel Administrativo 2.

- Administrativo 2. Nivel intermedio, experiencia mínima 3 años.

Las antiguas categorías profesionales de Jefe de Administración y Secretariado desaparecen a la entrada en vigor del presente convenio, sin perjuicio de mantener ad personam dichas categorías para los/as trabajadores/as que tuvieran la misma a la entrada en vigor del presente convenio, en cuyo caso se aplicarán las retribuciones contenidas en las tablas anexas.

Capítulo IV Formación Profesional

Artículo 14. Principios generales.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios para la Fundación, los/as trabajadores/as tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios, jornadas, congresos, etc., para la obtención de una mayor formación y especialización en las áreas propias de su desempeño profesional, así como la realización de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia Fundación o en colaboración con terceras entidades.

En cualquier caso, las solicitudes de asistencias a las referidas jornadas, congresos o cursos se supeditarán a la previa autorización de la Dirección de la Fundación, en atención a las necesidades organizativas, favoreciéndose en todo momento la participación y alternancia de los/as trabajadores/as que soliciten su participación.

Artículo 15. Objetivos.

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

1. La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
2. La especialización dentro del propio trabajo.
3. La ampliación de los conocimientos de los/as trabajadores/ as aplicables a las actividades, disciplinas y materias sobre las que se desarrolla su prestación de servicios.

Artículo 16. Comisión de formación.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continuada en el ámbito del presente Convenio, compuesta por dos representantes de la representación

sindical y dos de la Fundación.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

1. Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el ámbito de actividad de la Fundación, orientación respecto de los colectivos de trabajadores/as destinatarios/as de las acciones formativas, criterios que faciliten la vinculación de la formación continua con el sistema de clasificación profesional.
2. Proponer la realización de estudios para la detección de las necesidades formativas.
3. Promover la formación continuada entre la Fundación y los/as trabajadores/as.
4. Realizar el seguimiento y evaluación de la formación continuada impartida en su ámbito.

La Comisión Paritaria de Formación Continuada elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Capítulo V Contratación

Artículo 17. Contratación indefinida.

Para dar cumplimiento al compromiso de la Fundación de promover la estabilidad en el empleo de los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito personal de este convenio, la modalidad de contratación habitual para cubrir las necesidades estructurales de plantilla en cada uno de los Centros de Trabajo de la Fundación será el contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, sin perjuicio del uso que la Fundación podrá hacer de cualquier otra modalidad contractual admitida en Derecho.

Artículo 18. Contrato por obra o servicio determinado.

Es aquel que se concierta para la realización de un servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa y cuya duración, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

Deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto.

Artículo 19. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por las empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedido, aún tratándose de la



actividad normal de la empresa. La duración del mismo será la regulada en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias.

Artículo 20. Contrato de trabajo en prácticas.

La duración de estos contratos no podrá ser superior a dos años, pudiendo concertarse por un periodo inicial de seis meses y sucesivas prórrogas que, como mínimo, deberán tener esa misma duración.

La retribución del/la trabajador/a en prácticas no podrá ser inferior al 60 y al 75% del salario fijado en el presente convenio para un/a trabajador/a del nivel 1 del Grupo Profesional correspondiente, durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, que regula este tipo de contratos.

Artículo 21. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con los efectos jurídicos prevenidos en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, y con la siguiente duración: Titulados de Grado Medio y Superior, seis meses. Resto de categorías, dos meses.

La situación de maternidad o incapacidad temporal del/la trabajador/a, o cualquier otra causa de suspensión del contrato, interrumpirá el cómputo del período de prueba, salvo pacto escrito en contrario.

Artículo 22. Baja voluntaria del trabajador.

En caso de que un/a trabajador/a cause baja voluntaria, éste/a vendrá obligado/a a comunicar por escrito a la Dirección de la Fundación su decisión con un mínimo de 15 días de antelación para el Grupo de Administrativos, y un mes para los Grupos Profesionales de Titulados Superiores y Titulados de Grado Medio. Si no realizase el preaviso, se podrá deducir de su liquidación un número de días de salario igual a los que haya incumplido respecto al plazo de comunicación establecido.

Capítulo VI Tiempo De Trabajo

Artículo 23. Jornada laboral.

Los criterios generales y definición de la jornada laboral son los siguientes:

a) La jornada laboral anual será de 1.561 horas, distribuida en un promedio de 35 horas semanales.

b) La distribución de la jornada será con carácter general de lunes a jueves en horario de mañana y tarde y los viernes en jornada intensiva.

Se establece una jornada intensiva desde el 1 de junio al 30 de septiembre. Sin perjuicio de lo anterior, en los periodos comprendidos entre el 1 de junio y el 15 de junio, así como en el comprendido entre el 16 de septiembre y el 30 de septiembre, el 50% de la plantilla disfrutará de la jornada intensiva antes indicada y el otro 50% en jornada de mañana y tarde.

Igualmente, se establece una jornada intensiva en el periodo de Navidad, Semana Santa y en la feria local según la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo. En el periodo de Navidad, la jornada intensiva será desde el lunes de la semana de Navidad hasta el día 6 de enero.

Los horarios se fijarán anualmente en el calendario laboral, conforme establece el artículo 24 del presente Convenio.

c) Los abogados y graduados sociales (o equivalentes) realizarán su jornada en régimen de flexibilidad horaria, en atención a las necesidades inherentes al ejercicio de su función de asesoramiento y defensa de clientes, al ser consustancial a su prestación de servicios. Los excesos de jornada se compensarán siempre con descansos.

d) Podrá establecerse una distribución irregular de la jornada de trabajo, de forma que ésta se incremente en aquellos periodos de máxima actividad en la Fundación y disminuya en aquellos otros en que sea conveniente.

A efectos de la distribución irregular de la jornada, únicamente deberá respetarse, en todo caso, el descanso de 12 horas entre jornada y jornada.

Todos los horarios que se puedan establecer garantizarán la cobertura del servicio.

En todo caso, la distribución de la jornada de trabajo deberá hacerse de tal manera que se asegure el servicio a los clientes y el cumplimiento de los plazos procesales.

Artículo 24. Calendario laboral.

La Dirección de la Fundación, en el último mes de cada año, elaborará el calendario laboral para el año siguiente. Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos y el sistema de horarios.

Artículo 25. Vacaciones.

Se reconoce a todo el personal afectado por el presente Convenio el derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones de 25 días laborables o de la parte proporcional correspondiente al período de prestación de servicios si fuera inferior al año, no sustituible por compensación económica. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre las partes, durante los meses de julio a septiembre inclusive, aunque dando preferencia a su disfrute en el mes de agosto, en atención a la menor actividad de Juzgados y Tribunales de Justicia, siendo posible el fraccionamiento en dos partes, sin que ninguna de éstas sea inferior a cinco días consecutivos laborables.

De los 25 días de vacaciones, dos corresponderán obligatoriamente a los días 24 y 31 de diciembre.

Además, el 50% de la plantilla disfrutará de descanso la semana correspondiente a la Navidad y el otro 50% los disfrutará la semana correspondiente al año nuevo. Dicho disfrute será rotativo entre el personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23.a).

A los efectos del presente Capítulo, se entiende por días laborables los lunes a viernes.

Las vacaciones se disfrutarán, obligatoriamente, en el año natural, salvo en el supuesto de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo del permiso por maternidad, en los términos indicados en este artículo.

Capítulo VII Permisos, Licencias, Excedencias

Artículo 26. Licencias y permisos.

1. El/la trabajador/a, previa autorización y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dos días en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/ la necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia donde trabaje, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.



d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a a la situación de excedencia forzosa en los términos regulados legalmente.

En el supuesto en que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deba de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Dos días de asuntos propios, que no podrán ser acumulados a las vacaciones anuales y que no afectarán a la jornada anual máxima.

h) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico por motivos de salud del trabajador/a o de un hijo/a, siempre que se acredite la urgencia y la imposibilidad de acudir al médico en horario no laborable. En cualquier caso, deberá justificarse debidamente la asistencia al médico.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve 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.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumulado en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la Empresa.

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

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.





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

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, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la Empresa.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional 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 que se utilicen en la Empresa.

6. Cualquier trabajador/a que lo solicite tendrá derecho a la concesión de un permiso no remunerado de un mes en el año natural. Por tanto, el presente derecho sólo podrá ejercitarse por un plazo fijo de un mes, sin que éste pueda fraccionarse, acortarse o ampliarse.

Para la concesión del referido permiso, se tendrán en cuenta los criterios organizativos de la Fundación, que podrá denegar el derecho en aquellos casos en que su disfrute pueda ocasionar perjuicios organizativos relevantes. Si la solicitud de permiso no remunerado fuera debido a causas graves e inminentes, los criterios organizativos que puedan justificar la denegación del permiso exigirán un perjuicio de mayor relevancia.

Una vez ejercitado el referido derecho, sólo podrá reiterarse su solicitud transcurrido dos años desde el final de su disfrute.

Terminado el mes de permiso, el reintegro será inmediato.

Artículo 27. Excedencias voluntarias.

1. Los/as trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, sin

que este período se le compute a efectos de antigüedad.

2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as 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.

5. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a un período de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este período de excedencia.

6. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la Empresa.

7. Las excedencias reguladas en el presente artículo deberán ser solicitadas con al menos quince días a la fecha del comienzo del disfrute.

Artículo 28. Excedencias forzosas.

Tendrán derecho a la excedencia forzosa los/as trabajadores/as de FSLA en los que concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando fueran nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. A este efecto, se entenderá por cargo público de carácter representativo la elección como Diputado o Senador de las Cortes Generales, Diputado de Asambleas Autonómicas y Concejal de Ayuntamientos, o tener el nombramiento para cargo público dentro de las Administraciones del Estado, Comunitaria, Municipal o Internacional.

b) Cuando fueren nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza políticos en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos representativos, conforme establece la legislación laboral, siempre que exija plena dedicación.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes desde que cesó la situación que motivó la excedencia. En todo caso, los excedentes forzosos deberán efectuar el reingreso para poder solicitar, en su caso, la excedencia voluntaria.

Artículo 29. Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.

Además de lo dispuesto en los artículos precedentes, el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII Retribuciones

Artículo 30. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal de FSLA se ajustarán a los siguientes conceptos retributivos:

1. Retribuciones fijas.
 - 1.1. Salario base.
 - 1.2. Antigüedad.
 - 1.3. Pagas extraordinarias.
 - 1.4. Complemento de nivel.
 - 1.5. Complemento personal transitorio.
 - 1.6. Complemento de coordinación.
2. Retribución variable.

A fin de adecuar la estructura salarial vigente en la FSLA al contenido del presente Convenio y con efectos desde la firma del presente, se procederá a reordenar la nómina de los/as trabajadores/as que presten sus servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.



Consecuentemente, los/as trabajadores/as que vinieran percibiendo complementos que no se recogen en la presente estructura retributiva dejarán de percibirlo, aunque su cuantía se integrará, con carácter prioritario en el nuevo salario base si así fuera posible, subsidiariamente en el complemento de nivel, complemento de coordinación o, en último extremo, en el complemento personal transitorio.

Los/as trabajadores/as contratados/as con anterioridad a la aplicación del presente Convenio mantendrán el nivel retributivo salarial fijo que por todos los conceptos venían percibiendo si su nivel retributivo fuera superior a los niveles mínimos establecidos en el presente Convenio. Si por el contrario fuera inferior, entonces se aplicarán los niveles retributivos mínimos previstos en la tabla salarial fijada en el convenio colectivo.

Artículo 31. Retribuciones fijas.

1. Las retribuciones fijas anuales se percibirán distribuidas en doce mensualidades, siendo prorrateadas mensualmente las pagas extraordinarias de julio y diciembre, salvo pacto en contrario en el contrato de trabajo.

Serán retribuciones fijas las siguientes:

1.1. Salario base. Es la parte de la retribución del trabajador/ a por unidad de tiempo y será la misma cantidad dentro de cada grupo profesional conforme a lo establecido en el Anexo 1 del presente Convenio.

1.2. Antigüedad. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir un complemento salarial lineal por cada tres años de servicio en la empresa, que asciende a la cantidad del 5% del salario base vigente tras la entrada en vigor del presente convenio por cada trienio, con un tope de cinco trienios. Los trienios se comenzarán a abonar en el mes en que se devenguen.

Aquellos/as trabajadores/as que a 31.12.2010 vengán percibiendo un porcentaje superior al 25%, conservarán este porcentaje, si bien, el exceso hasta el porcentaje consolidado que deviene de su antigüedad reconocida a 31-12-2020 se transformará en un complemento fijo denominado antigüedad consolidada, con carácter ad personam, no compensable, ni revisable, ni absorbible.

1.3. Pagas extraordinarias. Se establece el abono de dos pagas extraordinarias, de carácter anual. Una Paga de Verano, que se percibirá el día 30 de junio y, la Paga de Navidad, que se abonará el día 22 de diciembre. Dichas pagas estarán integradas por el salario base, la antigüedad, la antigüedad consolidada y el complemento de nivel que devenguen cada uno de los/as trabajadores/as y se prorratearán, como regla general, mensualmente.

1.4. Complemento de nivel. Es aquel complemento que perciben los/as

trabajadores/as por razón de su experiencia profesional y capacitación y en relación con los niveles definidos en el artículo 12.

1.5. Complemento Personal Transitorio. A los/as trabajadores/ as que sufran teóricamente una disminución en sus retribuciones brutas anuales con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se les respetará su retribución bruta anual mediante el abono de un complemento personal transitorio para subsanar la disminución retributiva.

Este complemento personal transitorio resultará compensable y absorbible con los incrementos salariales que se pacten año a año en la cuantía del 50% para las subidas ordinarias y el 100% de las subidas extraordinarias, comenzado a aplicarse la absorción y compensación para el año 2010, pues para el año 2009 se garantiza para todos los/as trabajadores/as la subida pactada en el artículo 5.5 de este Convenio.

La cuantía del complemento personal transitorio resultará de restar a la retribución bruta anual percibida por el/la trabajador/ a con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, la retribución bruta anual pactada en el presente.

Para llevar a cabo dicho cálculo, la retribución bruta anual anterior integrará todas las percepciones salariales o extrasalariales percibidas por el/la trabajador/a, excluidas aquellas que tuvieran por objetivo pagar la coordinación de los Centros Provinciales de Asesoramiento. La retribución bruta anual pactada en el presente convenio integrará el salario base, la antigüedad, el complemento de nivel y cualquier otro que pueda pactarse individualmente con los/as trabajadores/as, excluyéndose igualmente el complemento de coordinación.

1.6. Complemento de coordinación. El complemento de coordinación retribuye la especial responsabilidad del puesto de libre designación de coordinador/a.

Como puesto de libre designación, la Fundación podrá libremente designar a la persona que ocupará dicho puesto y, asimismo, podrá removerlo del puesto sin necesidad de justificar la causa. El/la trabajador/a no tendrá derecho a ninguna indemnización por el cese.

La cuantía del complemento de coordinación será decidida por la Fundación.

Artículo 32. Retribución variable.

Es aquella retribución que tiene por objeto retribuir al personal por la consecución de los objetivos, cualitativos y cuantitativos, establecidos por la Fundación con carácter anual, una vez aprobados por la Dirección de la Fundación.

Los objetivos podrán venir referidos a la propia Fundación, al Centro Provincial de



Asesoramiento al que se halla adscrito el/la trabajador/a y/o al propio empleado.

Anualmente la Dirección de la Fundación informará a cada trabajador/a del procedimiento de evaluación del desempeño y de los objetivos, con anterioridad al 30 de noviembre del año anterior a su devengo. Para el año 2009 los objetivos se fijarán y comunicarán antes del 28 de febrero de 2009.

Igualmente la Dirección comunicará los objetivos a la representación de los/as trabajadores/as.

El abono de la retribución variable se realizará en un único pago durante el primer cuatrimestre del año posterior a su devengo.

En el Anexo 1 se incluyen las retribuciones variables máximas que podrán percibir los/as trabajadores/as en atención al Grupo Profesional y a su nivel. En todo caso, la retribución variable total se distribuirá al 50% entre objetivos cumplidos por el conjunto de la Fundación o Centro Provincial de Asesoramiento correspondiente y objetivos cumplidos individualmente.

Asimismo, la consecución de los objetivos tendrá en cuenta el absentismo del trabajador/a durante el año de devengo, por lo que la retribución variable podrá minorarse o suprimirse en atención a dicho absentismo. El absentismo tendrá en cuenta cualquier causa de inasistencia al trabajo, salvo la incapacidad temporal por accidente de trabajo. La concreción de la influencia del absentismo en el cobro de la retribución variable se fijará anualmente por la Dirección de la FSLA.

Artículo 33. Gastos de desplazamiento y kilometraje.

Los/as trabajadores/as que, por necesidades de la Fundación, tengan que efectuar viajes y desplazamientos, y ésta no facilite los medios necesarios para sufragar los gastos derivados de dichos viajes o desplazamientos, percibirán por el concepto de dieta los siguientes importes máximos:

- Dieta completa: 26,50 euros.

- Media dieta: 13,20 euros.

Si los desplazamientos se efectúan en coche propio, en concepto de gastos por el uso propio del vehículo se abonará 0,19 euros por kilómetro.

En ambos casos, las cuantías se actualizarán en función de las cuantías que se fijen por el Gobierno exentas de tributación.

Capítulo IX Régimen Asistencial

Artículo 34. Compensación por incapacidad temporal.





En caso de incapacidad temporal, se complementará al personal la diferencia entre la prestación que por este concepto reciba de la Seguridad Social y el cien por cien de las retribuciones fijas que le correspondieran de estar trabajando normalmente.

No obstante lo anterior, los/as trabajadores/as que estén en situación de incapacidad temporal durante un periodo superior a 15 días e inferior a un mes, tendrán una pérdida en la retribución variable del 25%; en caso de que el periodo sea superior a un mes e inferior a dos meses, la pérdida será del 50%; y, cuando sea superior a los dos meses, no recibirá retribución variable. A estos efectos, los periodos de incapacidad temporal comprendiendo en el año natural serán acumulables.

Capítulo X Régimen Disciplinario

Artículo 35. Faltas.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los/as trabajadores/as, cometidas con ocasión de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

1. La negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas o en la tramitación de un asunto, siempre que no se haya producido un perjuicio para el cliente y/o a los bienes e intereses de la Fundación. En caso de producirse tal perjuicio, la falta será considerada grave o muy grave.
2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural, para aquellos/as trabajadores/as que no desarrollen su jornada laboral en régimen de flexibilidad horaria.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio hasta 15 minutos durante la jornada, sin que del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
4. No comunicar la ausencia justificada al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada, dentro de un mes natural.





6. La falta de aseo y limpieza personal.
7. La falta de respeto a compañeros, superiores, personal a su cargo y clientes.

b) Serán faltas graves:

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
2. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo de dos días, sin causa justificada, dentro de un mes natural.
4. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre natural, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
5. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando afecte a la imagen ante el público, clientela, profesionales o a la convivencia.
7. El empleo de tiempo y materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

c) Serán faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un mes o más de cuatro días en un período de tres meses naturales.
2. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, a compañeros de trabajo, a clientes o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
3. Realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
4. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros, superiores, personal a su cargo y clientes.
5. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales, en la prestación normal del trabajo.



6. El incumplimiento de la obligación de exclusividad.
7. Competencia desleal.
8. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros con motivo del incumplimiento del pacto de dedicación exclusiva o debido a la competencia desleal.
9. Acoso sexual o por razón de sexo, según las definiciones dadas por la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
10. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses naturales, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
11. Comunicar o difundir hechos, datos o información reservada de clientes, conocida con motivo u ocasión de su trabajo y el incumplimiento de los deberes de confidencialidad, secreto profesional y fidelidad.

Artículo 36. Sanciones.

Por falta leve:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. Por falta grave:
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. Por falta muy grave:
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

De toda sanción muy grave se dará copia a los/as Delegados/as de Personal o Comité de Empresa de los/as trabajadores/as, si los hubiere, en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la comunicación al trabajador/a.

Artículo 37. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XI Derechos Sindicales

Artículo 38. Derechos sindicales.

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del

Estatuto de los Trabajadores.

1. Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas muy graves.
2. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y ocupación y también el resto de pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Las garantías de los representantes del personal, Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, serán las que recogen en el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

Artículo 39. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo en el ámbito de aplicación del mismo, el principio de igualdad entre hombre y mujer, en todos los aspectos del régimen de trabajo y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones y demás condiciones de trabajo, asumiendo el compromiso de evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse.

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES ANUALES 2008

	SALARIO BASE	COMP. NIVEL
Titulado Superior	1 23.930 €	1.500 €
Titulado Superior	2 23.930 €	4.650 €
Titulado Superior	3 23.930 €	6.150 €
Titulado Medio	1 20.084 €	1.500 €
Titulado Medio	2 20.084 €	3.700 €
Jefe Administración	17.135 €	2.430 €

Secretariado	16.571 €	2.330 €
Administrativo	1 15.657 €	650 €
Administrativo	2 15.657 €	1.150 €

TABLA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE 2009

	R. VARIABLE MÁXIMA
Titulado Superior 1	2.410 €
Titulado Superior 2	2.810 €
Titulado Superior 3	2.960 €
Titulado Medio 1	1.904 €
Titulado Medio 2	2.354 €
Jefe Administración	1.774 €
Secretariado	1.716 €
Administrativo	1 500 €
Administrativo 2	1.000 €