



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN ANDALUZA DE SERVICIOS SOCIALES (FASS) 2005-2007.**

Visto el Convenio Colectivo de la empresa «Fundación Andaluza de Servicios Sociales» (código: 4104352), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2007.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el artículo 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía.

### **Acuerda.**

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa «Fundación Andaluza de Servicios Sociales», con vigente desde el 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2007.

Segundo: Remitir el mencionado acuerdo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero: Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 16 de febrero de 2005. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

### **Acta reunión entre los representantes de la Dirección y los representantes de los trabajadores de la Fundación Andaluza de Servicios Sociales.**

En Sevilla a 2 de diciembre de 2004.

Los asistentes comparecen en su calidad de representantes de la Dirección de la Empresa, y de la representación social, siendo estos últimos los miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo de Sevilla.

Las partes comparecientes se reconocen recíprocamente capacidad para la firma del presente documento, llegando a los presentes, acuerdos:

Primero: Deliberado el Convenio Colectivo relativo a la Fundación Andaluza de Servicios Sociales, se acuerda por ambas representaciones, aprobar el mencionado Convenio Colectivo, que se adjunta a la presente acta, junto con sus anexos.

Segundo: Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajado, en su redacción dada por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referente a Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, las partes convienen en que se dé al mismo el preceptivo trámite legal.

Y no habiendo más asuntos que tratar, y en prueba de conformidad de las partes, firman el presente acta el lugar y fecha indicados.

- Por la Dirección de la Empresa:

Don Pedro Rodríguez Delgado.

Don Vicente de Diego Serrano.

Don Jesús García Martínez.

Don Francisco Jesús González Vázquez.

- Por el Comité de Empresa:

Don Jaime Ruiz Serra.

Doña Rocío Gálvez Manzano.

Doña Sara Jiménez Duarte.

Don Diego Rodríguez Breval.

Inmaculada Sánchez Rodríguez.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN ANDALUZA DE SERVICIOS  
SOCIALES (FASS) 2005-2007.**

## **Capítulo I. Ámbito de aplicación.**

### **Artículo 1. Ámbito personal y funcional.**

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

El Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y 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 Gerencia de la Fundación como de especial confianza, mientras desempeñen dichas funciones.
- El personal contratado para el cumplimiento de programas dependientes de otras organizaciones que, contemplando condiciones laborales y regímenes retributivos propios, se desarrollan principalmente fuera de los centros de trabajo.

### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

El ámbito temporal es el comprendido entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2007. 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.

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.

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 3. 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.

### **Artículo 4. 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 5. 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 6. 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 7. 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 trabajadoras.

### **Artículo 8. Comisión paritaria.**

#### 8.1. Composición.

Esta Comisión se constituirá en el plazo de quince días a partir de la publicación de este Convenio en el BOP y estará compuesta por 6 miembros, siendo 3 de ellos de cada parte.

#### 8.2. 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, constando 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. Dichos acuerdos serán registrados por la Autoridad Laboral competente.

### 8.3. 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.

### 8.4. Reglamentación.

La Comisión paritaria elaborará un reglamento de régimen interno para su funcionamiento.

## Capítulo II. Organización del trabajo.

### Artículo 9. Normas generales.

La organización técnica y práctica del trabajo es competencia exclusiva de la 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/las trabajadores/as 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, a través de la correcta ejecución de las tareas de sus trabajadores y trabajadoras.

b) La mejora del rendimiento de los servicios prestados por la FASS, mediante la



adecuación de las plantillas a las necesidades reales.

c) La mejora de la calidad de los Recursos Humanos, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.

d) La racionalización y mejora de los procesos operativos.

e) La evaluación del desempeño.

f) El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

### **Artículo 10. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la Fundación se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del/de la trabajador/a, 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 11. 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 18 del presente Convenio. Asimismo, se tendrá en cuenta, a la hora de resolverse el traslado forzoso, la menor antigüedad y en caso de igualdad la menor edad. En cualquier caso, cuando la movilidad forzosa implique cambio del lugar de residencia, 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 completas por miembro conviviente de la unidad familiar o relación de análoga naturaleza.

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

## **Capítulo III. Clasificación profesional.**

### **Artículo 12. Grupos profesionales.**



Se establecen dentro de la estructura de la Fundación los siguientes grupos profesionales, debiendo entenderse los mismos como el primer nivel de jerarquización y diferenciación de los puestos, basado prioritariamente en el alcance de las responsabilidades delegadas y el nivel de cualificación técnica requerido. Se establecen los siguientes grupos:

1) Grupo de técnicos: se integran en este grupo las personas que, con base en una titulación universitaria o experiencia profesional equivalente de al menos cuatro años, hayan desarrollado un grado de competencia profesional que les permita la consecución de objetivos profesionales requeridos, con altos niveles de autonomía, polivalencia, especialización técnica, asumiendo o no responsabilidad sobre unidades funcionales de mayor o menor especialización.

2) Grupo de especialistas: se integran en este grupo las personas que hayan desarrollado un grado de competencia profesional que les permita alcanzar objetivos a través de la realización de actividades, que requieran especialización técnica y/o de coordinación de personas o equipos.

3) Grupo de personal de apoyo: se integran en este grupo las personas que hayan desarrollado un grado de competencia profesional que les permita llevar a cabo actividades de soporte operativo de gestión, bajo unos procedimientos y/o directrices determinados, en apoyo a los grupos anteriores y a la organización en su conjunto.

### **Artículo 13. Niveles profesionales.**

Se entiende por nivel profesional el segundo criterio de jerarquización y diferenciación entre los puestos, y se establece en base a la diversa aportación del trabajador o trabajadora, derivada del bagaje o dominio requerido para el puesto que desempeñan, así como de su contribución directa o indirecta en la generación y desarrollo de las actividades.

La adscripción a cada nivel es potestad de la 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 ampliamente los estándares de desempeño de su puesto.

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 puesto.





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

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

##### **Artículo 14. 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 los/las usuarios/as 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 período de prueba.
- En aquellos casos en los que el/la trabajador/a 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 períodos trabajados con anterioridad.
- El Ingreso tendrá lugar, tras el oportuno proceso de selección, por libre contratación entre el/la trabajador/ a y el titular 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, valorando a través del método que se estime oportuno las competencias de los/las trabajadores/as para el desempeño del puesto a cubrir.
- La representación de los/las trabajadores/as recibirá información del proceso selección.
- 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 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/la trabajador/a manifiesta no estar incurso/a en causa alguna de incompatibilidad».

### **Artículo 15. 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 que se puedan concretar en el tiempo, cuya ejecución 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.

En este sentido y de manera específica, podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el/la trabajador/a vaya a realizar algunos de los trabajos o tareas que a continuación se relacionan:

1. Campañas específicas de información de los servicios que presta la Fundación.
2. Realización de programas o proyectos específicos sujetos a plazo temporal.

#### b) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Cuando se trate de contratar a personal para cubrir períodos 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 doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

#### c) Contrato de interinidad.

El contrato de interinidad será utilizado por la Fundación para sustituir a un/a trabajador/a 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 sustituido/a y la causa de sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el de la persona sustituida o el de otro/a trabajador/a 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 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento a la contratación indefinida, 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 B.O.E. de 17 de mayo, o en cualquier otra disposición legal que regule esta materia.

### **Artículo 16. 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, de 1.º y 2.º grado, 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/la trabajador/a 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/la trabajador/a continuase en la Fundación no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

#### b) Contrato para la formación:

Se podrá celebrar con trabajadores/as 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/a trabajador/a 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 3 años. Las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de tres años.
2. El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el Convenio.
3. La retribución del trabajador será el Salario Mínimo Interprofesional, con independencia del número de horas dedicadas a formación, para el puesto de trabajo.
4. En el supuesto de que el/la trabajador/a 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

En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.

#### **Artículo 17. Período de prueba.**

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

- Personal perteneciente al grupo de técnicos, con independencia de estar o no en posesión de titulación superior o media: seis meses.
- Personal correspondiente a los grupos de especialistas y personal de apoyo: dos meses.

En cualquier caso, el período de prueba no podrá exceder de la mitad de la duración inicial del Contrato. Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización. Durante el período de prueba el/la trabajador/ a 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 durante su transcurso. Transcurrido el período 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/la trabajador/a en la Fundación.

#### **Artículo 18. Promoción interna, vacantes, traslados y permutas.**

La gestión de Recursos Humanos de la FASS se orienta al desarrollo y crecimiento de los 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/las candidatos/as aportan el grado de competencia profesional requerido.

Con objeto de incentivar la promoción interna, anualmente se ofertarán, como mínimo, el 50% de las vacantes 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 período 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 al 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 proactividad, serán la base para que la Gerencia de la FASS determine la promoción del nivel B al C.

La 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 19. 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 temporales con duración superior a un mes, 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 período 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 Gerencia de la FASS recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar a dicho/a trabajador/a la liquidación correspondiente al terminar la



relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del/la trabajador/a a ser indemnizado/a 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 20. 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/a trabajador/a contratado/a 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 21. 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 períodos de descanso computables como trabajo.

#### 2. Complemento de nivel.

Este complemento retribuye el nivel de desempeño profesional del/ de la trabajador/a en la ejecución de un mismo puesto trabajo, atendiendo a las especificaciones recogidas en el artículo 12 del presente convenio. Su cuantía es la reflejada en la tabla 1 del anexo I.

#### 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 del Gerente o del personal de la dirección que éste designe.

Asimismo, este complemento retribuye las condiciones de determinados puestos de trabajo en razón a su dificultad técnica, responsabilidad, disponibilidad, nivel



de representatividad, confidencialidad, dedicación o riesgo. Finalmente, este complemento retribuye los puestos que impliquen el trabajo durante turnos rotativos, nocturnos y/o festivos.

A tal efecto, se entenderá por turno de noche cuando al menos la mitad de la jornada de trabajo transcurra entre las 22 y las 6 horas.

Las horas extraordinarias no tendrán repercusión alguna en dicho complemento, ni proporcional ni parcialmente.

Su cuantía puede ser una cantidad fija y/o variable y es la recogida en las tablas 2 y 3 del anexo I.

El devengo de este plus será mensual.

#### 4. Complemento de antigüedad.

Consistirá en una cantidad fijada en la tabla 4, del anexo I en función del grupo en el que esté encuadrado el/la trabajador/ a 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/la trabajador/a que cese definitivamente en la Fundación, a petición propia, perderá todos los derechos de antigüedad y si posteriormente vuelve a ser contratado/a sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de nuevo ingreso.

#### 5. Complemento de idioma.

Será de aplicación este complemento al/a la trabajador/a que desempeñe puesto de trabajo que requiera la aplicación de idiomas extranjeros por necesidades del servicio, los aplique a un alto nivel de conocimientos, con elevada frecuencia, e impliquen una aportación personal de importancia y con adecuada continuidad, sin estar incluidos en las exigencias de conocimientos propios del puesto que ostente. Su importe es el recogido en la tabla 3 del anexo I.

### **Artículo 22. 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 período de 1 de enero a 30 de junio y la segunda por el período de 1 de julio a 31 de diciembre. Se abonarán 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 23. 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/las trabajadores/as 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 0,17 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/la trabajador/a 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 19,09 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 24,94 euros.
- En caso de que el/la trabajador/a haya de pernoctar fuera de su residencia se le abonará, en concepto de manutención 38,17 euros más una indemnización por alojamiento de hasta 60,10 euros, gasto este último que deberá ser justificado con factura original.

## **Capítulo VI. Jornada, vacaciones y descansos.**

### **Artículo 24. 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.

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.

Antes del inicio de cada trimestre 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 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 que lo sustituya, o lo autorice el/la responsable de la unidad funcional.

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

El desarrollo del trabajo en el Servicio de Teleasistencia, se realizará en régimen general a turnos. Cuando, por acuerdo entre las partes, se asigne durante un tiempo determinado un mismo turno a un/a trabajador/a ésta circunstancia no dará derecho a considerar que dicho/a trabajador/a tenga ese turno fijo.

### **Artículo 25. Horario.**

1. El horario ordinario en la Fundación para todos los/las trabajadores/as será el siguiente:

a) Horario de invierno:

- De 8.30 horas a 14.30 horas, de lunes a viernes.

- De 16.00 horas a 19.30 h durante dos tardes a la semana. Dentro de este período de tiempo, el/la trabajador/a deberá prestar sus servicios durante dos horas y media, pudiendo incorporarse al trabajo hasta las 17.00 horas La elección de los días con jornada de tarde, estará en función de las necesidades organizativas del trabajo.

b) Horario de verano:

- De 8.00 horas a 15.00 horas, este horario se aplicará en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

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

d) Desde el día 24 de diciembre hasta el 5 de enero, el horario será el comprendido entre las 8.00 horas y las 15.00 horas.







2. La distribución horaria de los trabajadores que realicen su trabajo en régimen de turnos de mañana, tarde y noche, deberá garantizar la prestación del servicio.

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/las trabajadores/as.

### **Artículo 26. Descanso semanal.**

Todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas (un día y medio), que podrá acumularse por período 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 períodos de hasta 4 semanas, o separarlo del correspondiente día completo, para su disfrute en otro día de la semana.

### **Artículo 27. 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/de la trabajador/a, 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.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se empleen durante el desarrollo de la jornada de disponibilidad, debiendo compensarse como una hora normal de trabajo.

### **Artículo 28. Vacaciones.**



Los/las trabajadores/as de la FASS disfrutarán de treinta (30) días naturales 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 treinta días dentro del período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, ambos inclusive.

El período vacacional se podrá fraccionar en 2 etapas, siendo al menos una de ellas igual o superior a siete días, debiendo disfrutarse el período 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 período vacacional distinta de la expuesta en este párrafo.

No obstante, para garantizar la prestación de los servicios que requieren trabajo a turnos, los/las trabajadores/as disfrutarán las vacaciones anuales en dos períodos de 9 y 21 días naturales respectivamente. A tal efecto, serán establecidos turnos de vacaciones que se ofertarán al personal. En caso de coincidencia de más trabajadores/as de los/las posibles en un turno, se aplicarán criterios preestablecidos para dilucidar a quienes corresponde.

Si las vacaciones estuvieran programadas de antemano, y el/la trabajador/a no las pudiese iniciar por incapacidad temporal, podrá hacerlo fuera del período previsto, pero siempre dentro del año natural al que corresponda. Si esta incapacidad temporal sobreviniera dentro de su período vacacional, no se suspenderán dichas vacaciones.

Los/las trabajadores/as que cesen, por cualquier motivo en el transcurso del año sin haber disfrutado de vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente. El/la trabajador/a 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 período vacacional el mantenimiento de todos los servicios que presta la FASS, así como el buen desarrollo de sus programas.

### **Artículo 29. Permisos retribuidos.**

1. Los/as trabajadores/as, previo aviso y por escrito, con al menos dos días laborables de antelación y adecuada justificación (salvo en los casos previstos en los siguientes apartados «b» y «e»), podrán ausentarse del trabajo, con derecho a percibir la totalidad de sus retribuciones, por los motivos y tiempos siguientes:



a) 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.

b) Dos días, en los casos de nacimiento de hijo/a o adopción o acogimiento de un/a menor de seis años, interrupción voluntaria del embarazo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por dichos motivos, el/la trabajador/a necesite desplazarse fuera de su localidad de residencia el permiso se ampliará hasta un total de cuatro días.

c) 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.

d) 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/la trabajador/a afectado a la situación de excedencia forzosa.

e) 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.

f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la FASS y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

g) 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. Licencias por lactancia o nacimiento de hijos/as prematuros/as. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia diaria al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses. Si tuvieran en dicha situación a dos o más hijos/as podrán ampliar su ausencia en media hora más por cada descendiente.

El/la interesado/a podrá sustituir el antedicho derecho por una reducción de la jornada diaria normal en media hora, ampliable a quince minutos adicionales por cada hijo/a más que tuviere en dicha situación.

Estas licencias podrán ser disfrutadas indistintamente por la madre o por el padre.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as 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 diaria, mientras permanezca dicha situación.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta licencia corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

3. Permisos por asuntos personales. Los/las trabajadores/as 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.

### **Artículo 30. Licencias no retribuidas.**

El personal al que afecte este Convenio podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince 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/a trabajador/a podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos 12 meses del disfrute de la última que le fuera concedida.

### **Artículo 31. Excedencias.**

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

## **Capítulo VII. Formación y acción social.**

### **Artículo 32. Formación.**

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

La formación de la Fundación se registrará por un Plan Anual de Formación, aprobado por la 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/as los/las trabajadores/as, 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/las trabajadores/as.

La FASS, directamente o a través de terceros, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los/las trabajadores/as 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/las trabajadores/as 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 33. Préstamos reintegrables y anticipos.**

1. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a préstamos reintegrables sin interés, con las siguientes especificaciones:

a) La FASS establece un fondo anual al efecto de hasta treinta mil euros (30.000 euros).

b) El tope máximo de los préstamos será de 1.800 euros.

c) El reintegro de los préstamos se realizará como máximo en veinte (20) plazos, coincidiendo con el abono de las nóminas ordinarias y extraordinarias. La cuantía mínima mensual de amortización se fija en 90 euros, no pudiendo superar el plazo de amortización en ningún caso el tiempo que reste hasta el vencimiento del contrato.

d) Las solicitudes, debidamente justificadas, se presentarán ante la Gerencia de la FASS, resolviéndose por orden de presentación, abonándose en tanto existan cantidades disponibles 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/las trabajadores/as 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 de 6.000 euros.

#### **Artículo 34. Incapacidad temporal.**

Desde el primer día de encontrarse en tal situación, el/la trabajador/a percibirá el 100% del salario correspondiente. A tal efecto, 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 35. 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:

Fallecimiento por cualquier causa	6.010 euros
Fallecimiento por accidente	12.020 euros
Fallecimiento por accidente de circulación	18.030 euros
Invalidez permanente en grado total, absoluta y gran invalidez derivada de accidente de trabajo	6.010 euros

#### **Artículo 36. Otras medidas de acción social.**

Con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los/las trabajadores/as en orden a conciliar la vida laboral y familiar, mejorar las aspiraciones formativas de su personal, así como, atender las necesidades de adaptaciones y ayudas técnicas de sus empleados/as con discapacidad, la FASS destinará anualmente la cantidad de 6.000 euros para la creación de un fondo, que se distribuirá entre las siguientes medidas en función de las necesidades que se detecten:

- Prestación ortoprotésica. La prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar en parte los gastos ocasionados a los/las trabajadores/as, 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, prótesis no quirúrgicas, aparatos y vehículos para discapacidad (excluida adaptación de vehículos a motor) y ortesis, 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/as trabajadores/as que no hayan sido beneficiarios/as de una medida en el año anterior al de la solicitud.

## **Capítulo VIII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 37. Procedimiento.**

Corresponde a la Gerencia de la Fundación la facultad de imponer sanciones leves, graves y muy graves, notificándolo a los/las representantes de los/las trabajadores/as, en el supuesto de faltas muy graves.

Previo a la imposición de una sanción grave o muy grave a un/a trabajador/a, se le dará trámite de audiencia, haciendo constar la fecha y hechos que motivan la imposición de dicha sanción.

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 Gerencia de la Fundación tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones disciplinarias serán anotadas en el expediente personal del/la interesado/a. 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 del/a interesado/a, 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 el/la sancionado/a a nuevo procedimiento disciplinario que termine con la imposición de sanción.

### **Artículo 38. Faltas leves.**

Serán consideradas faltas leves las siguientes:



1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, según procedimiento establecido, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de la FASS

### **Artículo 39. Faltas graves.**

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. La falta de obediencia debida a superiores.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. La falta de consideración y respeto con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.
4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
5. 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.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres días al mes.
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. 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.
10. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.







11. Haber sido sancionado/a por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.
12. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la FASS o se utilice en provecho propio.
13. La tolerancia o encubrimiento de los/las superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

#### **Artículo 40. 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 los/las usuarios/as, 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 con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o usuarios en general.
8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o 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 declarado/a 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. Haber sido sancionado/a por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.



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

12. El acoso moral, la violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.

#### **Artículo 41. Sanciones.**

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

1. Por faltas leves:

a) Amonestación 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.

### **Capítulo IX. Derechos sindicales.**

#### **Artículo 42. 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/las trabajadores/as.

Los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras, tanto en condición de delegados/as 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 los/las miembros del Comité de empresa o delegados/as de personal sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al Comité, y especialmente sobre aquellas materias que la 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 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/as los/las trabajadores/as 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/a trabajador/a a condición que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirles/as 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 tabloneros de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

A tal efecto, dirigirán copias de las mismas, previamente a la Gerencia de la FASS.

## **Capítulo X. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.**

### **Artículo 43. 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 44. 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 45. Participación del personal.**

Los/as Delegados/as 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/las Delegados/as 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 Gerencia de la FASS en la mejora de la acción preventiva.





b) Promover y fomentar la cooperación de los/las trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por la 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 a los/las técnicos 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 ellos/ellas 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/las trabajadores/as, de manera que no se altere el normal desarrollo de la actividad de la FASS.

e) Recabar de la 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/las trabajadores/as, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la FASS.

## **Artículo 46. 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 47. Vigilancia de la salud.**

1. La FASS garantizará a los/las trabajadores/as 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 el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los/las representantes del personal, 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 sí mismo, para los demás trabajadores/as 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 48. Protección a la maternidad y a trabajadores/as 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.**

Todo aquel personal Directivo o considerado por la Gerencia como de especial confianza encuadrado en la estructura de la FASS, que tenga suscrito con la Fundación contrato indefinido, una vez cesen en las funciones del puesto de



Dirección o especial confianza que desempeñen, le será respetado su grupo y nivel profesional, siendo de aplicación el presente Convenio, en todos sus aspectos.

### **Disposición transitoria.**

A partir del 1 de enero de 2005, se procederá al ajuste de la jornada laboral como consecuencia de los cambios organizativos que en esta materia han de materializarse, manteniéndose hasta entonces las condiciones retributivas y de jornada laboral establecidas. A partir de que se proceda a la reorganización citada, se aplicarán los conceptos y pluses salariales, en las cuantías reflejadas en este Convenio.



*Tabla 1. (Importes anuales).*

<i>Grupo Nivel</i>	<i>Puesto</i>	<i>Salario base (14 pagas)</i>	<i>Complemento nivel (12 pagas)</i>	<i>Total</i>
I C	Técnico Proyecto, Técnico Informática, Técnico Funcional, Asesor/a .....	14.700,00	14.000,00	28.700,00
B	.....	14.700,00	11.172,00	25.872,00
A	.....	14.700,00	8.838,00	23.538,00
II C	Supervisor Teleasistencia, Especialista Admtivo., Especialista Informático, Especialista de Proyectos..	11.144,00	8.300,00	19.444,00
B	.....	11.144,00	7.100,00	18.244,00
III C	Teleoperador/a, Administrativo/a, otro personal apoyo .....	10.290,00	6.056,00	16.346,00
B	.....	10.290,00	4.688,96	14.978,96
A	.....	10.290,00	3.190,08	13.480,08

TA B L A 2

*Complemento puesto:*

<i>Puesto (importe anual)</i>	<i>fijo (12 pagas)</i>	<i>variable (% máximo anual s/ sueldo base y nivel)</i>
Jefe/a de Asesoría/Departamento.....	3.150,00 euros	15%
Jefe/a de Proyecto .....	2.150,00 euros	15%
Jefe/a de Equipo.....	1.740,00 euros	-
Supervisor/a .....	600,00 euros	-
Teleoperador/a.....	1.000,00 euros	-

TA B L A 3

*Complemento disponibilidad:*

	<i>Importe diario</i>
Festivo, sábados y domingos: . . . . .	20,44 euros
Día laborable: . . . . .	10,22 euros



*Complemento idioma:*

<i>Grupo</i>	<i>Nivel</i>	<i>Importe anual (12 pagas)</i>
I,II,III	C,B,A	840,00 euros

TABLA 4

*Antigüedad:*

<i>Grupo</i>	<i>Nivel</i>	<i>Importe anual (14 pagas)</i>
I	C-B-A	450,00 euros
II	C-B	349,12 euros
III	C-B-A	287,41 euros

20D-2244