



RESOLUCION de 21 de abril de 2003, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (Código 7100672).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (Código del Convenio 7100672), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 31 de marzo de 2003, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 31 de marzo de 2003 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

Resuelve

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del Convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 21 de abril de 2003.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA
FUNDACIÓN ANDALUZA PARA LA
INTEGRACIÓN
SOCIAL DEL ENFERMO MENTAL (F.A.I.S.E.M.)
2002-2005**



La Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAI.S.E.M.), tiene por objeto, con carácter general, la prevención de la marginación y desadaptación, así como el apoyo a la integración social y laboral de las personas que padezcan enfermedades psíquicas generadoras de incapacidad personal y social y que tengan dificultades de acceso a recursos normalizados.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Sección 1. Determinación de las partes.

Artículo 1.

Este Convenio ha sido pactado por la representación legal de los trabajadores de FAISEM, y la representación de la Dirección de la empresa, compuesta por los siguientes miembros:

Representación Social

D. Jaime Lorenzo García

D. Antonio Luis Román Martín

D^a Marina Luque Martínez

D^a María Dolores Pérez Betanzos

D. Héctor María Acebrón Tolosa

D. José Luis Moreno Esteban

D. Jesús Cabrera González en calidad de asesor. D. Antonio Cabrera González en calidad de asesor.

Representación de la Dirección de la empresa

D. Ladislao Lara Palma

D. Javier Fernández Encinas

o- Pilar campos Martín

D. Marcelino López Álvarez

D. Rafael López Martín en calidad de asesor y secretario de la Comisión Negociadora.



Sección 2. Ámbito territorial, funcional y temporal.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en los distintos centros de trabajo de la FAI.S.E.M., ubicados en las distintas provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, como asimismo para aquellos centros de nueva creación pertenecientes a dicha Fundación.

Artículo 3. Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las actividades, programas y servicios de los distintos Centros de Trabajo de FAISEM, cuya relación detallada figura en el Anexo VIII.

Artículo 4. Ámbito Personal.

El Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la FAISEM.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal perteneciente a los distintos escalafones de cualquier Administración Pública.
- b) Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con la fundación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto.
- c) El voluntariado social.
- d) El personal de alta dirección. a quien le será de aplicación su propia normativa.

Artículo 5. Ámbito Temporal.

El ámbito temporal es el comprendido entre el 1 de Enero de 2.002 y el 31 de Diciembre de 2.005. Todas las normas contenidas en el presente Convenio entrarán en vigor a partir de la fecha de comunicación de que la autoridad laboral competente lo ha remitido, para su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, teniendo eficacia retroactiva en materia salarial desde el 1 de enero de 2002.

Las diferencias salariales que se produzcan como consecuencia de la eficacia retroactiva de este convenio serán abonadas a los trabajadores en el plazo máximo de cuatro meses desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. No obstante, los trabajadores tendrán derecho a un anticipo una vez entre en vigor el Convenio por un importe máximo de 425 Euros o parte proporcional al tiempo de prestación de servicios al año 2002, para





los trabajadores con relación laboral temporal.

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 IPC real del año anterior.

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

Artículo 6. Legislación Laboral.

Las normas contenidas en este Convenio regularán las relaciones entre la Fundación y su personal.

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

Artículo 7. Compensación y absorción.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, 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 u origen. No obstante lo anterior, nadie podrá ver disminuidas sus retribuciones como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Las cantidades no absorbidas pasarán a denominarse complemento personal.

No obstante lo anterior, el complemento personal será objeto de absorción y compensación salarial única y exclusivamente por el complemento de aproximación salarial. El complemento personal tampoco sufrirá incrementos como consecuencia del presente convenio. Las cantidades percibidas en concepto de complemento de aproximación salarial y los sucesivos incrementos de la misma, absorberán en la cuantía equivalente al Complemento Personal hasta su desaparición, si procediera.

Las condiciones más beneficiosas serán respetadas por la Fundación, manteniéndose estrictamente "ad personam" las condiciones particulares que globalmente o en su cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente convenio y vengán derivadas de normas preexistentes y/o pactos





previos.

Artículo 8. Indivisibilidad del convenio.

Vinculación de la totalidad.

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

En caso de declaración de nulidad judicial o administrativa, de oficio o a instancia de parte, de cualquiera de los artículos, cláusula, tabla salarial o anexo, las partes firmantes se comprometen a resolver tal circunstancia en el plazo de dos meses desde la notificación de la nulidad, a través de la mesa negociadora. Si agotado el plazo no se hubiera alcanzado acuerdo, se actuará en los términos legalmente establecidos.

Artículo 9. 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 escrito de la empresa con los representantes de los trabajadores.

La empresa informará al comité intercentros de los acuerdos adoptados en los distintos ámbitos territoriales que pudieran ser de aplicación al conjunto de los trabajadores, en el plazo máximo de 30 días desde que se hayan alcanzado dichos acuerdos. Los acuerdos alcanzados tendrán valor y eficacia de convenio.

Artículo 10. Comisión paritaria.

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control al amparo del artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores. para entender de cuantas cuestiones le sean planteadas en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio y cualquier otra competencia que en el mismo se le asigne.

10.1.- Composición

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

10.2.- Competencias de la Comisión.

Las competencias de esta Comisión serán:



- a) La interpretación del articulado y cláusulas del Convenio.
- b) La vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado
- e) La solución de dudas, discrepancias y conflictos consecuentes a la aplicación e interpretación del convenio.
- d) Cualquier otro asunto cuya competencia le sea asignada en el articulado del presente Convenio.

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

10.3.- 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 cinco días a partir de la convocatoria escrita, en la que deberán constar los asuntos a tratar.

10.4.- Reglamentación

La Comisión Paritaria elaborará un Reglamento de régimen Interno para su funcionamiento, en un plazo no superior a un mes desde su constitución.

Artículo 11. La Organización del trabajo.

11.1. Normas generales

La organización práctica del trabajo, la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo y la asignación de funciones son facultad de la Dirección de la Fundación, con la autorización administrativa en los casos que sea de aplicación, quien la ejercerá respetando lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa legal de aplicación. En concreto se respetarán las funciones que en esta materia reconoce la normativa vigente a la representación legal de los trabajadores. Esta organización del trabajo deberá respetar la categoría profesional y las funciones correspondientes a los trabajadores en los términos previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La delegación de facultades directivas, se hará de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación. De facultades, como por los destinatarios de las órdenes recibidas. Cuando la delegación de facultades tenga por sí misma el carácter de estables o de permanencia en el





tiempo en duración superior a 30 días, deberán ser comunicadas expresamente por escrito a todos los afectados, informando a la representación de los trabajadores, en la medida en que tenga repercusiones sobre las relaciones laborales.

11.2. Modificaciones sustanciales

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

A) Jornada de trabajo

B) Horario

C) Régimen de trabajo a turnos

O) Sistema de remuneración

E) Sistema de trabajo y rendimiento

F) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual o colectiva deberá ser notificada por la Fundación al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Se considerarán modificaciones de trabajo de carácter colectivo las dispuestas como tales en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, así como las que afecten a más de 20 trabajadores.

11.3. Movilidad Funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará conforme a lo prescrito en el vigente art. 39 del Estatuto de los trabajadores con las salvedades dispuestas en el presente Convenio.

Podrá efectuarse movilidad funcional entre las categorías profesionales del mismo grupo.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones dentro del mismo grupo de categoría superior se estará a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

11.4. Movilidad geográfica



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

La comunicación del traslado se hará en los términos y plazos dispuestos en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

La compensación de los gastos que conlleve el cambio de residencia comprenderá al menos los gastos de desplazamiento del trabajador y los familiares que convivan con él, así como el traslado y mudanza de los bienes y enseres en los términos legalmente previstos más tres dietas completas por miembro conviviente de la unidad familiar.

De igual forma, si en la localidad en que esté ubicado el nuevo centro de trabajo y la nueva residencia del trabajador no existiese plaza escolar disponible en centros de carácter público y sí en alguno privado, la FAISEM se hará cargo de los gastos escolares hasta la finalización del curso escolar en el que se produce el traslado.

En el caso de que el cónyuge del trabajador trasladado involuntariamente se viera obligado por esta causa a abandonar un puesto de trabajo indefinido o con antigüedad en su empresa mayor a tres años, la Fundación le abonará una cantidad equivalente a los salarios brutos mensuales de 7 mensualidades dejados de percibir, hasta un máximo 6000 Euros No se generará este derecho en los casos en que el traslado se produzca por petición del trabajador.

La Dirección podrá decidir el cambio de centro de trabajo, en el ámbito de la provincia, para los trabajadores que presten servicios en centros de trabajo en los que se produzca falta de tareas derivadas del disfrute de vacaciones por parte de usuarios, o por cualquier otra causa que motive el desplazamiento de los usuarios a otras dependencias, respetando las condiciones que habitualmente tiene el/la trabajador/as en su centro de trabajo, siempre que la organización del centro de destino lo permita. En este segundo caso la duración del nuevo destino será coincidente con la de la causa que lo determinó. Estas medidas de movilidad en ningún caso tendrán la consideración de traslado definitivo. En el caso de que esta movilidad implique un desplazamiento fuera del término municipal en relación con su centro de trabajo de origen, se abonará en las condiciones pactadas en el artículo 23 del presente convenio.

Capítulo II. Clasificación de personal.

Artículo 12. Clasificación Profesional

Con carácter meramente enunciativo y no exhaustivo la clasificación profesional del personal de FAISEM será la siguiente:

Grupo I. Personal de Programa



Titulado de Grado Superior

Titulado de Grado Medio

Monitor Residencial

Monitor Ocupacional

Monitor de Formación Profesional

Monitor Sociocultural

Monitor de Cocina

Grupo II. Personal de Servicios y Mantenimiento

Titulado de Grado Superior

Titulado de Grado Medio

Personal de Servicio Doméstico

Oficial de Mantenimiento

Peón de Mantenimiento

Pinche de Cocina

Conductor

Grupo III. Personal de Administración

Titulado de Grado Superior

Titulado de Grado Medio

Jefe administrativo

Técnico de Personal

Oficial de primera Administrativo

Oficial de segunda Administrativo

Auxiliar Administrativo

Ordenanza





Todos los trabajadores están obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores dentro de los contenidos generales de su competencia y categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad y formación profesional.

Definición de las categorías profesionales

Grupo I. Personal de Programas

Monitor

Es el trabajador que tendrá la responsabilidad básica en la asistencia y cuidado del usuario que participa en un determinado programa. Dentro de un sentido general de sustitución o complemento del papel de la familia, asegura la relación directa con el usuario. Su formación académica deberá ser como mínimo la correspondiente a FP1 . Las funciones desarrolladas son las siguientes:

- ayuda individual (higiene, autonomía personal, habilidades sociales, etc.)
- relación interpersonal
- manejo de relaciones grupales
- facilitación de tratamientos
- cuidado, decoro y buen estado del entorno y espacio físico
- contactos interinstitucionales (dar y recibir información en el marco global de la atención al usuario)
- desempeño de actividades básicas de carácter administrativo
- cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

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

Monitor Residencial

Es el trabajador que tendrá la responsabilidad básica en la asistencia y cuidado del usuario que se aloja en el recurso residencial, asegurando la relación directa con el usuario. Su formación académica debe ser como mínimo la correspondiente con FPI. Las funciones desarrolladas son las siguientes:

- Ayuda individual y participación en programas de autonomía personal, habilidades sociales y domésticas, higiene, alimentación, autocuidado etc.





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

Monitor Ocupacional

Es el trabajador que tendrá la responsabilidad básica del área ocupacional que se le encomiende. Su formación académica deber ser como mínimo la de FPI. En sus contenidos funcionales se incluye:

- Valorar las capacidades, actitudes y motivaciones laborales de los usuarios atendidos.
- Emitir informes y documentos análogos sobre contenidos de carácter ocupacional.
- Elaborar estadillos, fichas individuales y otros trámites administrativos.
- Participar en reuniones de coordinación con los distintos dispositivos e instituciones intervinientes en los programas.





- Desarrollar actividades básicas en la contabilidad del programa.
- Apoyar la toma de medicación de los usuarios.
- Participar en el aprovisionamiento de materiales y llevar el inventario del mismo.
- Elaborar propuestas relacionadas con la inserción laboral de los usuarios. cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

Monitor de Formación Profesional

Es el trabajador que con reconocida experiencia y conocimientos en las materias que se imparten en un proyecto de Formación Profesional, tendrá la responsabilidad básica de la formación teórico-práctica de los usuarios adscritos al mismo. La formación académica mínima requerida es la de FPI.

En sus contenidos funcionales se incluye:

- Valorar las capacidades, actitudes y motivaciones laborales de los usuarios atendidos.
- Emitir informes y documentos análogos sobre contenidos de carácter formativo-laboral.
- Elaborar estadillos, fichas individuales y otros trámites administrativos.
- Participar en reuniones de coordinación con los distintos dispositivos e instituciones intervinientes en los programas.
- Desarrollar actividades básicas en la contabilidad del programa.
- Participar en el aprovisionamiento de materiales y llevar el inventario del mismo.
- Elaborar propuestas relacionadas con la inserción laboral de los usuarios.
- Cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

Monitor Socio-Cultural

Es el trabajador que tendrá la responsabilidad básica en la programación y ejecución de las actividades propias de los recursos del Programa de Fomento de las Relaciones Sociales (Club Social, Plan Vacacional, Actividades Deportivas, etc.). La formación académica mínima requerida para desempeñar este puesto es la de FPI.





Monitor de Cocina

Es el trabajador que tendrá la responsabilidad en la preparación del menú diario, debiendo cuidar su debida cumplimentación y presentación, así como del orden, higiene y salubridad de la dependencia, utensilios y enseres de la cocina. Así mismo supervisará la buena administración de las provisiones, a fin de conseguir de todas ellas el rendimiento correcto y permitiendo y favoreciendo la colaboración de los usuarios en la ejecución de estas actividades (contempladas en los programas de habilidades de la vida cotidiana). La formación académica mínima requerida para desempeñar este puesto de trabajo es la de FPI, preferentemente de hostelería.

Grupo II. Personal de servicios y Mantenimiento

Personal de servicio doméstico

Es aquel que realiza funciones, tanto desde la complementariedad en la atención directa a los usuarios de las dependencias, como en el aseo general y cuidado material de éstas.

Oficial de Mantenimiento

Es el operario que, además de organizar las tareas a ejecutar, realiza actividades polivalentes por si o con la ayuda del peón, para el mantenimiento del centro o centros encomendados, permitiendo la colaboración de los usuarios en la ejecución de las tareas, cuando estas favorezcan la autonomía de los mismos.

Peón de Mantenimiento

Es el operario que trabaja a las órdenes del Oficial de Mantenimiento, ayudándole en sus funciones, permitiendo la colaboración de los usuarios en la ejecución de las tareas, cuando estas favorezcan la autonomía de los mismos.

Pinche de cocina

Es el operario que realiza, sin cualificación y bajo supervisión, las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje de la cocina, así como las dependencias de la cocina y prepara y realiza trabajos auxiliares para la elaboración de productos.

Conductor

Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducir reglamentario, tiene a su cargo la conducción y cuidado elemental de un vehículo, realizando el reparto y recogida de objetos, así como del traslado de usuarios.

Grupo III. Personal de Administración



Jefe de Administración

Es quien tiene la responsabilidad de la organización y el funcionamiento administrativo del área encomendada.

Técnico de Personal

Persona que bajo la dependencia del Responsable de Recursos Humanos y disponiendo de titulación media o superior adecuada, tiene la responsabilidad del buen funcionamiento de la administración de personal y de todo lo relacionado con la materia laboral y seguridad social.

Oficial de Primera administrativo

Es el trabajador que bajo la dirección del responsable correspondiente, y disponiendo de la titulación adecuada, tiene a su cargo una sección determinada dentro de la cual, con iniciativa y responsabilidad realiza trabajos que requieren preparación y especialidad, resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución.

Oficial de Segunda Administrativo

Es el trabajador que bajo la dirección del responsable correspondiente, con iniciativa y responsabilidad y disponiendo de la titulación adecuada, realiza trabajos que requieren conocimientos generales administrativos, contabilidad, correspondencia, organización de archivos y ficheros, redacción de facturas, etc.

Auxiliar Administrativo

Es el empleado que se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo.

Personal Titulado de todos los grupos

Titulado de Grado Superior

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

Titulado de Grado Medio

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

Artículo 13. Niveles de responsabilidad.

Sin carácter de categoría profesional, existirán dos niveles de responsabilidad en la coordinación de los programas y recursos de la Fundación, cuyo desempeño dará lugar a una retribución complementaria durante el tiempo que permanezca en el ejercicio de sus funciones. .

La asignación de los niveles de responsabilidad se realizará por la dirección de la Fundación, tras el oportuno proceso de selección que valorará los conocimientos, capacidades y actitudes que permitan su correcto desempeño.

La Fundación pondrá en marcha un proceso de renovación trianual, al que podrá presentar tanto los que en ese momento ocupen la titularidad de los puestos como cualesquiera otros trabajadores de la Fundación que reúna los requisitos necesarios para ello. En caso de que el puesto quedase desierto, se haría una convocatoria libre.

En todo caso la representación de los trabajadores será informada tanto del inicio del proceso como de la asignación y revocación de la responsabilidad.

Responsables de programas

El trabajador que a nivel de una provincia o ámbito territorial, que en su caso se determine, asuma, bajo la dependencia de un Delegado o Director de Departamento de FAISEM, la responsabilidad de coordinar, evaluar y gestionar las actividades y recursos (materiales y humanos) de un programa de atención.

El citado trabajador estará en posesión de la Titulación de Grado Superior o de Grado Medio con experiencia mínima de tres años en la coordinación, dirección o gestión de recursos para personas con discapacidad derivada de padecer problemas de salud mental o, al menos, en otro sector de discapacidad.

Responsable de Unidad, actividad o subprograma

El trabajador que, bajo la dependencia de un Responsable de Programa, asume la coordinación, dirección o gestión de un dispositivo, actividad o parte de un programa de atención.

El citado trabajador estará en posesión de la Titulación de Grado Medio o contará con una experiencia mínima de tres años en puesto igual o similar en algún sector de la discapacidad.

Capítulo III. Contrataciones y ceses.

Artículo 14. Contrataciones.

Ambas partes convienen, con objeto de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la Empresa como al personal, que



contribuya a la mejora del empleo, a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y, con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, que las modalidades de contratación temporal se emplearán única y exclusivamente cuando sea necesario, fijándose como objetivo la mayor estabilidad posible en el empleo.

En relación con los monitores ocupacionales la dirección de la Fundación realizará en el plazo de un año, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, un estudio detallado de la situación de cada uno de ellos, teniendo en cuenta la viabilidad del taller, de la actividad concreta que realiza y de su antigüedad en la Fundación. Como consecuencia de este estudio, la Fundación se compromete a transformar en contratos indefinidos un mínimo del 70% de los existentes a la entrada en vigor del presente convenio, con el compromiso de informar motivadamente a la representación de los trabajadores.

14.1 Normas Generales

A. La empresa 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.

B. El personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computará el tiempo trabajado a efectos de período de prueba.

C. En aquellos casos en los que el trabajador ha prestado servicios para FAISEM 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

D. El ingreso del personal tendrá lugar, tras el oportuno proceso de selección, por libre contratación entre el trabajador y el titular de la empresa. El proceso de selección partirá de la valoración curricular que incluya la formación académica y no académica complementaria relacionada con el puesto de trabajo y la experiencia acreditada útil para la vacante a cubrir, así como una entrevista de valoración y aquellas pruebas objetivas que pudieran ser necesarias. La representación de los trabajadores recibirá información de la tramitación de proceso y tendrá acceso al acta final de la selección.

E. En cualquier caso la Comisión Paritaria podrá discutir y en su caso aprobar modificaciones al procedimiento de selección, que permitan incrementar la participación de los trabajadores en el proceso.

14.2. Contratos de duración determinada.

a) Todas las contrataciones temporales se realizarán por escrito,

independientemente de su duración.

14.2.1 Contratos formativos

a) Contratos en prácticas

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, en los términos y con los requisitos previstos en el artículo 11 .1 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, se mejorará la retribución de los trabajadores en prácticas que será de un 75% para el primer año y un 90% para el segundo.

b) Contratos para la formación

1. Este contrato tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación en los términos, requisitos y con el régimen previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La formación teórica de los contratados para la formación podrá concentrarse al principio o al final del contrato, o alternarse con el tiempo trabajado efectivo, según las necesidades de la empresa y las características del puesto ocupado.

3. La retribución por el tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores contratados para la formación será el Salario Mínimo interprofesional.

14.2.2. Contratos para obra o servicio determinados

Podrá celebrarse este contrato cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Este contrato se someterá al régimen del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

14.2.3. Contratos eventuales por circunstancias del mercado.

1. Este contrato se celebrará cuando las circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 15.1. b) del Estatuto de los Trabajadores. Tendrá una duración máxima de 6 meses dentro de un período de referencia de 12 meses.

2. Ambas partes señalan como actividad para la que podrá utilizarse esta modalidad contractual la apertura de centros de trabajo, puesta en marcha de

nuevos recursos, programas o actividades, en un periodo de referencia máximo de 12 meses desde la apertura o puesta en marcha de los nuevos recursos, programas o actividades.

14.3. Contratos a tiempo parciales

Se celebrará este contrato cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador tiempo completo en los términos y con el régimen previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como temporal, a excepción de los contratos de formación.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continua o partida, y en este último caso, se podrán efectuar hasta dos interrupciones en la jornada diaria.

Las horas complementarias sólo podrán ser realizadas por el personal fijo y pactado previamente con el trabajador, formalizándose el pacto por escrito.

En materia de horas complementarias se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

- Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalentes al 15% de las horas ordinarias contratadas, con los demás límites que fije la normativa vigente. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el porcentaje máximo sobre la jornada ordinaria en los contratos a tiempo parcial, se estará al dispuesto en la nueva normativa.
- Las horas complementarias anuales podrán distribuirse libremente a lo largo del año o en periodos concretos.
- Si se hubiera pactado la distribución a lo largo de periodos concretos en el año, podrán transferirse aquellas horas no consumidas a periodos subsiguientes, incluso de distinto año.
- La empresa comunicará al trabajador con 24 horas de antelación la necesidad de realizar horas complementarias, sin perjuicio de que se pueda notificar la realización de las mismas durante la propia jornada cuando así lo requieran circunstancias imprevistas del servicio.

Artículo 15. Periodo de Prueba.

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



Personal técnico y titulados, seis meses.

Personal administrativo y técnico no titulado, dos meses.

Profesionales de oficio y subalternos, un mes.

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización. 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 trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal o cualquier otra causa de suspensión del contrato de trabajo, interrumpirá el cómputo del período de prueba, que se reanudará cuando se reincorpore el trabajador afectado.

Artículo 16. Traslados, Promoción Interna y vacantes

Para la cobertura de cualquier vacante o puesto de nueva creación, la Fundación realizará una convocatoria interna que permita el traslado de personal con plaza fija. Si tras el proceso de selección quedase sin cubrir, se realizará una convocatoria abierta, en la que el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia. La convocatoria de estos puestos se anunciará en el tablón de anuncios del domicilio oficial de la Fundación y de cada uno de los centros de trabajo de la provincia en la que exista la vacante, y se comunicará a los representantes de los trabajadores.

El proceso de selección se guiará por lo establecido en el apartado d) del artículo 14.1 de este convenio.

Artículo 17. Permutas.

La dirección de FAISEM podrá autorizar la permuta entre personal fijo a puestos de idéntica naturaleza, cuando se pertenezca al mismo grupo y categoría profesional y se desempeñen idénticas funciones.

La concesión de permuta no dará derecho a abono de gastos ni indemnización de dase alguna.

Artículo 18. 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 15 días.

El trabajador que se proponga cesar en la empresa voluntariamente deberá

preavisar con un período de antelación mínimo de quince días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar. Si la Dirección recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 19. Retribuciones.

La retribución salarial de los trabajadores afectados por el presente convenio estará constituida por el salario base y los complementos del mismo que a continuación se relacionan y corresponde a la jornada completa y en cómputo anual de horas pactadas. Ningún trabajador contratado 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.

Artículo 20. Salario Base.

Como salario base se entiende el establecido para cada categoría profesional según las tablas salariales que figuran anexas al presente convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo (Anexos 1, 11, 111 Y IV), por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como trabajo.

Artículo 21. Complementos Salariales.

Son complementos o pluses salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario base. Los complementos o pluses salariales son los siguientes:

a) Complemento de antigüedad.

Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo V en función del grupo en el que esté encuadrado el trabajador o trabajadora por cada tres años de servicios efectivos.

Se abonará a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos, si esto se produce en la primera quincena de dicho mes. Si los tres o múltiplos de tres años se cumplen en la segunda quincena, se abonará a partir del primer día del mes siguiente.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa, a petición propia, perderá todos los derechos de antigüedad y si posteriormente vuelve a ser contratado sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso.

b) Por Niveles de Responsabilidad

1. Responsable de Programas

La retribución bruta anual será la recogida en la tabla de puestos de responsabilidad, Anexo VII. En todo caso el responsable tendrá derecho a una retribución mínima equivalente a la retribución bruta anual de un técnico de grado superior según las tablas salariales del presente convenio. La diferencia de retribución hasta el grado mínimo garantizado se abonará bajo el concepto de complemento de regularización dividida en 12 mensualidades.

Adicionalmente el responsable de programa percibirá un complemento de disponibilidad en atención a la complejidad de sus funciones según lo previsto en las tablas salariales recogidas en el Anexo VII.

Los complementos regulados en este apartado al ser específicos del puesto de trabajo, retribuyen la ocupación efectiva de éste y la prestación efectiva de servicios, no consolidándose en ningún caso como retribución del trabajador en cualquier supuesto que no suponga el desempeño real y efectivo del mismo.

2.- Responsable de Unidad, Actividad o Subprograma

La retribución bruta anual será la recogida en la tabla de niveles de responsabilidad, Anexo VII. En el caso de que el sueldo bruto anual del trabajador designado sea inferior, la diferencia, en su caso, le será asignada en concepto de complemento de regularización dividida en 12 mensualidades.

Así mismo, podrá percibir además, en función de la complejidad de las tareas, un complemento de disponibilidad, según cuantía recogida en la tabla de complementos de responsabilidad, Anexo VII, dividida en 12 mensualidades.

Las cantidades percibidas como complementos, al ser específicas del puesto de trabajo, retribuyen la ocupación efectiva de éste, no consolidándose en ningún caso como retribución del trabajador en el supuesto de traslado a otro puesto distinto.

c) Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán en descanso o con retribución, siempre a voluntad del trabajador, en las cuantías contempladas para cada una de las categorías profesionales en el anexo VI.



d) De vencimiento periódico superior al mes.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente, la primera por el periodo de 1 de Enero a 30 de Junio y la segunda por el período de 1 de Julio a 31 Diciembre. Se pagarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondiente a las mensualidades de Junio y Diciembre respectivamente. La cuantía de dichas pagas estarán integradas por los conceptos de Salario Base y Antigüedad, según se especifica en las tablas salariales anexas. Estos importes se fijarán para los trabajadores que lleven de alta en la Empresa, en cada uno de los vencimientos, seis o más meses. Al personal que lleve menos de seis meses se le prorrateará por el tiempo de antigüedad de la misma.

e) Complemento de turnicidad y nocturnidad

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

En los casos en que la prestación de servicios en turnos rotatorios implique el trabajo durante turnos nocturnos se devengará el plus por turnicidad y nocturnidad previsto en las tablas salariales recogidas en los Anexos I, II, III y IV. Este complemento se percibirá en 12 mensualidades.

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.

Quedan excluidos de la percepción de este plus de turnos rotativos aquellos trabajadores con turno fijo y permanente, aunque sea de noche.

f) Complemento por baja siniestralidad.

Este plus se devengará en los casos en que la tasa de siniestralidad anual no sea superior a la del año anterior.

Dicho complemento se abonará en todo caso en el año 2002, utilizando la tasa correspondiente de dicho año como referencia para años posteriores.

A tal efecto el índice de siniestralidad se calculará dividiendo el número total de accidentes de trabajo de los trabajadores de FAISEM por la plantilla media anual. A tal fin se calculará la plantilla media anual sumando el número de trabajadores en alta en cada mes dividido por doce meses.

La cuantía del complemento será un importe equivalente al 1% de la retribución anual de cada trabajador, del año de devengo.

Este plus se abonará en una sola vez en el primer trimestre del año siguiente al de su devengo.

g) Complemento festivos ordinarios y especiales

Este complemento se comenzará a abonar a partir de 2004 a aquellos trabajadores que presten servicios en días festivos según el calendario laboral aplicable a cada centro de trabajo, devengarán el plus por festivo ordinario de 35,27 € para 2004 y de 37,38 € para 2005, abonándose el turno que inicia la noche anterior y la mañana y la tarde del día en cuestión. En el caso de festivos considerados de especial significación, se devengará el plus por festivo de especial significación en las cuantías de 70,55 € para 2004 y de 74,78 € para 2005.

A estos efectos se consideran festivos de especial significación los siguientes: 1 y 6 de enero, 28 de febrero, viernes santo y 6 Y 25 de diciembre.

i) Complemento del Puesto

Aquellos trabajadores que no reúnan los requisitos de devengo del plus de turnicidad y nocturnidad tendrán derecho al presente complemento salarial cuya cuantía se fija en las tablas salariales recogidas en los Anexos I, II, III y IV.

j) Complemento de Aproximación Salarial

El personal de los grupos profesionales I y II, así como los auxiliares administrativos y ordenanzas percibirán por este concepto la retribución fijada en los Anexos I, II, III y IV, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Este complemento absorberá y compensará el complemento personal en los términos previstos en el artículo 7 del presente convenio.

k) Retribución Especial por Acompañamiento al Plan Vacacional

Los trabajadores que presten servicios dentro de las actividades de acompañamiento al plan vacacional de los usuarios recibirán como contraprestación salarial por el tiempo dedicado a esta actividad, fuera del centro de trabajo habitual, la siguiente:

1. Por cada día de prestación de servicios en el plan vacacional cuando ese día estuviera señalado como de trabajo en el cuadrante individual del trabajador: 30 € adicionales a su salario mensual ordinario y un día de descanso retribuido.
2. Por cada día de prestación de servicios en el plan vacacional cuando ese día estuviera señalado como de descanso en el cuadrante individual del trabajador:



60 € adicionales a su salario mensual ordinario y un día de descanso retribuido

3. A partir de 2003, las cantidades anteriormente mencionadas se verán incrementadas anualmente en un porcentaje igual al IPC real del año precedente.

El tiempo de prestación de servicios durante las actividades de acompañamiento, será retribuido con las cantidades anteriormente mencionadas, sin que se consideren como jornada efectiva, salvo en los casos en que coincidan con jornadas de trabajo fijadas en su cuadrante, en cuyo caso sí se computarán a los efectos de jornada máxima anual. Este tiempo de prestación de servicios, en ningún caso merecerá la consideración de horas extraordinarias.

Aquellos trabajadores que no participen en el plan vacacional, podrán optar entre las siguientes alternativas:

- Reubicación en otro recurso
- Trabajar sus jornadas establecidas en cuadrante en el propio centro, en otras fechas posteriores acordadas entre la dirección y el trabajador.

Artículo 22. Trabajos de superior categoría.

Cuando el personal realice trabajos de categoría superior a la que tengan atribuida, percibirán durante el tiempo de prestación de estos servicios la retribución de esta categoría a la que circunstancialmente queda adscrita. Si dicha adscripción se prolongase por un período superior a un mes, se notificará por escrito por parte de la dirección de FAISEM.

Artículo 23. Indemnizaciones y Suplidos.

Dietas y Kilometraje.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos percibirán la cantidad correspondiente a los gastos ocasionados que deberán justificarse ante la Empresa. Cuando para ello se utilice vehículo propio percibirá una indemnización de 0,17 Euros por Kilómetro recorrido. Con carácter general, siempre que sea posible y menos costoso económicamente para la empresa, se utilizará el transporte público.

En caso de que el trabajador 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 15,78 € 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 €. Cuando el desplazamiento implique una manutención completa y pernoctar la cantidad por dieta completa de manutención será de 31,5~ . En caso de que el trabajador



haya de pernoctar fuera de su residencia se le abonará, como máximo, una indemnización por tal concepto de hasta 60,10 €, gasto que deberá ser justificado con factura original.

Artículo 24. Seguro de Responsabilidad Civil y Seguro Colectivo.

F.A.I.S.E.M. mantendrá vigente un seguro que cubra la responsabilidad civil profesional del personal a su servicio que pudiera derivarse del cumplimiento de las obligaciones laborales.

F.A.I.S.E.M 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 sus grados de Parcial, Total, Absoluta y Gran Invalidez por cualquier causa, 6.010 Euros. En todo caso se excluirán de esta cobertura aquellos trabajadores que posean certificado de invalidez

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

El Seguro de Vida Colectivo, en las condiciones expresadas en los párrafos anteriores, afectará a todo el personal fijo o con contrato superior a un año de FAISEM. Para los contratos por períodos de tiempo inferior a un año, FAISEM contratará un seguro de accidente con las garantías de 12.020 Euros por fallecimiento y 6.010 Euros por invalidez.

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

Capítulo V. Jornada, vacaciones y descansos.

Artículo 25. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.582 horas anuales como máximo, sobre la base de 35 horas semanales de promedio. En los centros en los que exista régimen de trabajo a turnos, la jornada podrá distribuirse de modo irregular, no pudiendo ser los turnos, con carácter general, superiores a las 10 horas salvo en caso

especiales; pero en ningún caso superiores a 12 horas.

Los representantes de los trabajadores serán consultados por la Empresa antes de elaborar los cuadrantes de turnos de trabajo anuales, debiendo aquellos emitir informe en el plazo de 15 días.

A principios de año la Empresa publicará en cada centro de trabajo el calendario laboral así como el cuadrante de turnos aplicable en aquellos centros en que se preste servicio con régimen de turnos rotatorios. Los cuadrantes contendrán, al menos, los siguientes datos: distribución de la jornada laboral, horario de trabajo, determinación del turno de cada trabajador y descansos, así como todas aquellas circunstancias que puedan tener incidencia en la organización del servicio y, consecuentemente, en el contenido de tales cuadrantes.

Una vez negociado el periodo de disfrute vacacional del personal de cada centro de trabajo, el mismo se anexará al cuadrante de turnos de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior se podrán producir modificaciones en dichos cuadrantes para realizar los ajustes que resulten necesarios como consecuencia de la adaptación de los periodos vacacionales al cómputo anual de la jornada laboral; o, por el tiempo imprescindible, como consecuencia de circunstancias imprevisibles, imprevistas o de fuerza mayor.

En todo caso, 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. En este sentido, de los diferentes trabajadores del turno saliente, de igual categoría que el trabajador ausente, deberá prolongar su jornada de trabajo aquel que se designe por acuerdo entre los mismos, o en defecto de dicho acuerdo, el que sea designado por el responsable del centro de trabajo.

Si se produjese un exceso de jornada debido a circunstancias imprevistas que obligue al trabajador a ampliar su jornada de trabajo sin interrupción, a efectos de compensación de dicho exceso, la primera se considerará como ordinaria, considerándose a tales efectos como extraordinarias a partir de la segunda hora de dicho exceso.

Los trabajadores podrán permutar días de trabajo establecidos en el cuadrante previa solicitud, con al menos 48 horas de antelación salvo circunstancias excepcionales, al delegado provincial o persona en quien éste delegue, quien en caso de denegarlo deberá hacerlo por escrito.

Sólo se doblarán turnos cuando existan circunstancias imprevisibles o inevitables que lo justifiquen y, en cualquier caso con carácter excepcional.

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

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

Artículo 26. Descanso semanal obligatorio.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas, que podrá acumularse por períodos de hasta catorce días.

En los casos de trabajo a turnos, excepcionalmente cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 27. Vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones al año. Por común acuerdo entre la Fundación y el trabajador se podrá convenir la división del período de disfrute de las vacaciones, cuando las necesidades laborales o personales así lo requieran. En caso de que se acuerde el fraccionamiento, el período tendrá una duración mínima de 7 días naturales.

Los trabajadores podrán presentar a la Empresa los períodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 28 de febrero del mismo año.

A 31 de marzo, la dirección de F.A.I.S.E.M. deberá comunicar a los afectados la respuesta, así como las modificaciones que hubiesen de realizarse en los cuadrantes de trabajo por este motivo. Estas deberán ser reflejadas en los correspondientes cuadrantes. Finalizado este plazo, los cuadrantes tendrán carácter definitivo.

En cualquier caso si las actividades de la Fundación lo permiten se disfrutarán en los meses de junio a septiembre. En ningún caso el no disfrute de estas vacaciones motivará su compensación económica, ni generará derecho a disfrutarlas en años posteriores. Con carácter excepcional, cuando no sea posible disfrutar las vacaciones en el año natural, previa autorización del gerente de la Fundación, podrán tomarse dentro del primer trimestre del año siguiente.

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

El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes 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.

Los criterios para fijar el calendario de vacaciones se establecerán entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 28. Permisos Retribuidos.

Los trabajadores, previa solicitud por escrito, con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente podrán faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y con la duración que se indica:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio, o unión de hecho, debidamente certificada.
- b) Por alumbramiento o adopción de hijo tres días naturales.
- c) Por tiempo de tres días naturales, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de hijo/a, cónyuges o compañero/a con convivencia demostrada, nietos, hermanos, padres y abuelos de uno u otro cónyuge. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Provincia, el plazo será de cinco días naturales. Se entenderá por enfermedad grave aquélla que implique la hospitalización del familiar.
- d) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto del médico generalista o especialista del Sistema Público Sanitario, cuando no sea factible acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo.
- e) Un día natural por traslado de su domicilio habitual, en la localidad de residencia, y dos días naturales si es fuera de la localidad de residencia.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal a que se refiere el arto 37.3 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- h) Cinco días naturales retribuidos al año, por asuntos propios. Se deberán solicitar por escrito con una antelación mínima de 5 días hábiles, salvo caso excepcional debidamente justificado, debiendo resolver la Dirección en el plazo de dos días comunicándolo por escrito, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y en ningún caso acumulables al período vacacional, ni reservar su disfrute para años posteriores.



Para su concesión se tendrá en cuenta el orden de presentación de solicitud y en ningún caso podrá superar el 50% de cada turno de trabajo, salvo turnos en los que trabaje una sola persona.

i) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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

k) Un día natural en caso de boda de hijos o hermanos.

Artículo 29. Permiso por lactancia.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. En aquellos casos en los que el turno de trabajo supere 10 horas consecutivas, la reducción de jornada se ampliará a una hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 30. Licencias no retribuidas.

El personal al que afecte este Convenio podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a 15 días, ni superior a 120 días, que le será concedida si se hace con preaviso de cinco días laborales, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos 7 meses del disfrute de la última que le fuera concedida.

Artículo 31. Permiso por alumbramiento y adopción.

Las/os trabajadoras/es por alumbramiento o adopción tendrán derecho a un permiso legalmente establecido, y a su retribución durante el mismo.

Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, aquellas se disfrutarán hasta completar los 30 días naturales, a continuación del alta médica o cuando acuerden las partes con el límite del año natural

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la





disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Capítulo VI. Excedencias y formación.

Artículo 32. Excedencias.

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

Artículo 33. Formación.

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

Dicha Comisión estará constituida de manera paritaria por cuatro miembros, dos designados por la dirección de FAISEM y otros dos por el Comité Intercentros. La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, al menos dos veces al año.

El plan de Formación tendrá en cuenta las necesidades prioritarias de perfeccionamiento profesional que se deriven tanto de las funciones, como de la prevención de riesgos laborales de los distintos puestos de trabajo. Las actividades serán financiadas por la empresa, desarrollándose preferentemente en horario de trabajo.

Capítulo VII. Faltas y sanciones.

Artículo 34. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) No avisar con tiempo suficiente la no asistencia al puesto de trabajo, aún en las faltas justificadas.
- b) Tres faltas de puntualidad cometida durante un período de treinta días.
- c) No notificar en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo
- d) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

Artículo 35. Faltas Graves.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas durante un



período de treinta días.

b) Faltar un día al trabajo, sin justificación.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar del trabajador, que pueda afectar a la Seguridad Social o a las obligaciones de IRPF, así como el retraso injustificado en la entrega a la Empresa de los partes de baja de enfermedad o accidente, conforme dispone la normativa en vigor en la materia.

d) Entregarse a juegos o distracciones durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.

e) Desobedecer las instrucciones de los superiores en materia de trabajo. Si esta desobediencia implica un perjuicio para la Fundación o para los usuarios de la misma, la falta tendrá la consideración de muy grave.

f) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) La comisión de una falta leve habiendo sido sancionado anteriormente por otras dos leves, cuyas anotaciones no hubiesen sido canceladas.

h) El acoso sexual que no suponga agresión o chantaje.

Artículo 36. Faltas Muy Graves.

Serán faltas muy graves:

a) Simulación de enfermedad o accidente o agravar voluntariamente o con malicia cualquier enfermedad o accidente.

b) Desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto de la disciplina o cuando de ella se deriven perjuicios notorios a la empresa o para los usuarios.

c) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento en el trabajo.

d) Proporcionar información falsa a la Dirección o a cualquier superior, en relación con el servicio del trabajo, salvo en el caso de evidente falta de mala fe. En este supuesto, será reputada de leve o grave, según la cuantía del perjuicio ocasionado.

e) Más de diez faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en el período de treinta días.

f) Faltar al trabajo tres o más días en el plazo de treinta días sin causa justificada.



- g) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier usuario
- h) la embriaguez o uso de drogas en el trabajo o síntomas de la misma.
- i) Revelar a persona extraña a la empresa datos de reserva obligada.
- j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Fundación.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a cualquier persona y con más énfasis a los enfermos y familiares de los mismos.
- l) El abuso de autoridad por parte de los responsables a otros trabajadores, y de cualquier trabajador a un usuario.
- m) La insubordinación en el sentido de amenaza o en forma coercitiva.
- n) El originar riñas y pendencias entre el personal y/o entre usuarios.
- ñ) El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje.
- o) El acoso moral en el trabajo.
- p) La comisión de una falta grave cuando hubiese sido anteriormente sancionado por otras dos graves sin que hubiesen sido canceladas las anotaciones correspondientes.

Artículo 37. Procedimiento.

Corresponde a la Dirección de la Fundación la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves y muy graves, notificándolo a los representantes de los trabajadores.

Previo a la imposición de una sanción grave o muy grave a un trabajador, se le dará trámite de audiencia. Asimismo se dará trámite de audiencia sobre los hechos imputados a la representación legal de los trabajadores, que podrá emitir informe al respecto.

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 interesado.





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 el sancionado a otro procedimiento disciplinario que termine con la imposición de sanción.

La anotación de las restantes sanciones, con excepción del despido, podrá cancelarse, a instancia del interesado, 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 sancionado a nuevo procedimiento disciplinario que termine con la imposición de sanción.

Artículo 38. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito con anotación en el expediente personal del trabajador.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.- Por faltas graves:

- a) Amonestación por escrito con anotación en el expediente personal del trabajador.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días

3.- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días
- b) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- c) Traslado forzoso a un centro de trabajo de la misma o distinta provincia.
- d) Despido.

Capítulo VIII. Derecho sindical.

Artículo 39.

Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y

la LOLS.

Artículo 40. Comité intercentros.

Ambas partes pactan la creación de un Comité Intercentros, compuesto por un máximo de 13 miembros, que serán designados proporcionalmente por y de entre los componentes de los distintos comités de centro y/o delegados de personal.

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

Artículo 41. Competencias de los representantes unitarios.

Los representantes de los Trabajadores en la Empresa, tendrán todas las garantías y los derechos reconocidos en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo.

La representación unitaria de los trabajadores en la empresa, tendrán derecho a ser informados de todos los acuerdos adoptados por el órgano de gestión de la Fundación, que afecten directa o indirectamente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa.

En el caso de extinción de una relación laboral, si el trabajador lo requiere, estará presente un representante de los trabajadores e la firma del finiquito.

Artículo 42. Crédito horario.

42.1

Para el ejercicio de sus funciones representativas, los representantes unitarios y sindicales dispondrán del crédito horario previsto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de libertad Sindical, que a continuación se detalla:

Hasta 100 trabajadores	20 horas
De 101 a 250 trabajadores	25 horas
De 251 a 500 trabajadores	30 horas
De 501 a 750 trabajadores	35 horas

En todo caso, el disfrute del crédito horario deberá preavisarse a la Empresa con

un mínimo de 24 horas salvo supuestos de extraordinaria urgencia justificada.

Las horas sindicales podrá acumularse entre los delegados de personal, tanto a nivel provincial como a los miembros del Comité Intercentros, siempre que se comunique por escrito a la dirección de la Fundación con una antelación mínima de un mes.

Así mismo cada delegado de personal podrá acumular las horas no utilizadas en un mes al mes siguiente del mismo año en idénticas condiciones.

42.2. Secciones sindicales y Delegados Sindicales

Las secciones sindicales se constituirán con arreglo a la legislación vigente. Los delegados y delegadas sindicales gozarán de los derechos y garantías que legalmente les corresponda.

Artículo 43. Gastos.

A los trabajadores que así lo soliciten, se les detraerá de su nómina la cantidad que indiquen, que se destinará a sufragar los gastos de la representación unitaria y/o sindical de los trabajadores en la empresa.

Los gastos de desplazamiento o indemnización de los miembros del Comité de empresa ocasionados por su asistencia a reuniones convocadas desde la Dirección de la Fundación, serán los recogidos en el arto 23 de este Convenio Colectivo

De modo excepcional, la Fundación mantendrá durante el año 2002 una aportación de 3.000 € para compensar otros gastos de funcionamiento de la representación de los trabajadores, disminuyendo anualmente dicha cantidad en 750 €, hasta su desaparición al final del presente convenio.

Capítulo IX. Acción social.

Artículo 44. Incapacidad temporal.

A partir del 1 de enero de 2003, en caso de baja del trabajador por incapacidad temporal, FAISEM complementará la prestación económica que reciba del régimen de la Seguridad Social hasta el 100%.

Artículo 45. Anticipos reintegrables.

La FAISEM mantendrá un fondo de 30.000 Euros para anticipos a largo plazo, al que podrán acceder los trabajadores fijos o con antigüedad superior a un año en la empresa con objeto de atender necesidades importantes o apremiantes, debidamente justificadas, con un tope máximo de 2 veces el salario bruto mensual, que deberá reintegrar en un plazo no superior a 12 meses, pudiendo



efectuarse peticiones de tales anticipos en tanto exista cantidad disponible de dicho fondo, o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales.

En ningún caso, el trabajador podrá optar a un nuevo anticipo hasta la total amortización de la anterior solicitud.

A los efectos de lo establecido en el párrafo anterior se considerara salario bruto: salario base, antigüedad y complementos, siempre que éstos se vengam percibiendo con carácter permanente durante los seis meses anteriores a la solicitud.

Para la concesión de estos anticipos se tendrá en cuenta el motivo de la solicitud, dándose preferencia a aquellos casos que supongan una fuerza mayor (enfermedad, siniestro de vivienda..), así como el informe valorativo de la misma, realizado por la representación legal de los trabajadores

En caso de extinción del contrato de trabajo por cualquiera de las causas siguientes: por voluntad del trabajador, por despido en cualquier de sus modalidades, invalidez, jubilación, etc., dicha extinción generará la anticipación del vencimiento del préstamo.

Capítulo X. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 46. Participación en materia de seguridad y salud laboral.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del comité de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El derecho de participación mencionado se ejercerá, a través de los órganos que se constituyan al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el artículo 34 de la citada Ley 31/1995.

Artículo 47. Actuaciones en materia de seguridad e higiene.

1. La Fundación está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma, y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrate.



El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas correspondientes que se celebren, considerándose como horas de trabajo.

2. La formulación de la política de seguridad e higiene en un centro de trabajo participará del análisis causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la identificación y detección de los riesgos y de los agentes materiales que puedan ocasionarlos y de los sistemas y medidas de prevención utilizados hasta el momento. En todo caso deberá de comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad y frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los controles e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

3. Para la elaboración de los planes y programas de Seguridad e Higiene, así como para su realización y puesta en práctica, se podrá solicitar la cooperación de otras entidades, en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos, sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuanta otras medidas técnicas sean necesarias.

2. La empresa facilitará los EPI"s correspondientes en aquellos puestos de trabajo que así se requiera en la evaluación de riesgos correspondiente.

Artículo 48. Comités de seguridad y salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano consultivo, paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento y participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de seguridad e higiene.

Artículo 49. Comité Autonomico de Seguridad y Salud.

Se creará un Comité Autonomico de Seguridad y Salud, con un total de 6 miembros, tres designados por el Comité Intercentros de entre los Delegados de Prevención o miembros de los distintos Comités de Seguridad y Salud de ámbito provincial y otros tres designados por la dirección de la empresa. Dicho Comité tendrá las competencias propias del Comité de Seguridad y Salud, regulada en la normativa existente, si bien en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma.

Deberá reunirse con carácter ordinario un mínimo de dos veces al año, y con carácter extraordinario a instancia de cualquier de las partes.

Entre sus funciones estará el análisis e informe con respecto a las actuaciones de

la empresa en el ámbito de prevención de riesgos laborales y específicamente en materia de:

- Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva
- Participación en los servicios de prevención
- Evaluación de los factores de riesgo
- Adopción de medidas para la correcta formación e información del personal
- Vigilancia de la salud
- Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 50. Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal.
3. Las partes firmantes asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar a los Delegados de Prevención de los medios suficientes a fin de posibilitarles el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomienden, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la precitada Ley 31/1995.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2002

CATEGORIA PROFESIONAL	Salario BaseMes	Complem. de Turnicidad y Nocturnidad	Co. pi. m. em. del Puesto	Complem. de Aproximac. salarial	Salario Bruto mes (sin antigüedad)	RETRIB. BRUTA ANUAL (sin antigüedad)
GRUPO I.- PERSONAL DE PROGRAMA						
Monitor Residencial (con turnicidad y nocturnidad)	761,00	41,35	0,00	25,31	827,66	11453,95
Monitor Residencial (sin turnicidad y nocturnidad)	761,00	0,00	21,04	25,31	807,35	11210,18
Monitor Ocupacional	761,00	0,00	21,04	25,31	807,35	11210,18
Monitor de Formación Profesional	761,00	0,00	21,04	25,31	807,35	11210,18
Monitor Sociocultural	761,00	0,00	21,04	25,31	807,35	11210,18
Monitor Cocina	761,00	0,00	21,04	25,31	807,35	11210,18
GRUPO II.- PERSONAL DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO						
Personal de Servicio Doméstico	633,48	0,00	21,04	25,31	679,82	9424,86
Oficial de Mantenimiento	761,00	0,00	21,04	25,31	807,35	11210,18
Peón de Mantenimiento	551,83	0,00	21,04	25,31	598,18	8281,84
Pinche de Cocina	551,83	0,00	21,04	25,31	598,18	8281,84
Conductor	633,48	0,00	21,04	25,31	679,82	9424,86
GRUPO III.- PERSONAL DE ADMINISTRACION						
Jefe Administrativo	1133,05	0,00	21,04	0,00	1154,08	16115,06
Técnico de Personal	1133,05	0,00	21,04	0,00	1154,08	16115,06
Oficial 1º Administrativo	926,30		21,04			13220,58
Oficial 2º Administrativo	828,36		21,04			11849,43
Auxiliar Administrativo	761,00		21,04	25,31	807,35	11210,18
Ordenanza	633,48		21,04	25,31	679,82	9424,86
GRUPO IV.- OTRO PERSONAL						
Titulado de Grado Superior	1324,34	0,00	21,04	0,00	1345,38	18793,22
Titulado de Grado Medio	1133,05	0,00	21,04	0,00	1154,08	16115,06

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2003

CATEGORIA PROFESIONAL	Salario Base/Mes	Complem. de Turnicidad y Nocturnidad	Complem. del Puesto	Complem. de Aproximac Salarial	Salario Bruto mes (sin antigüedad)	RETRIB. BRUTA ANUAL (sin antigüedad)
GRUPO I. PERSONAL DE PROGRAMA						
Monitor Residencial (con turnicidad y nocturnidad)	716,22	81,24	0,00	37,24	894,70	12.288,87
Monitor Residencial (sin turnicidad y nocturnidad)	716,22	0,00	30,47	37,24	843,93	11.679,59
Monitor Ocupacional	776,22	0,00	30,47	37,24	843,93	11.679,59
Monitor de Form Profesional	776,22	0,00	30,47	37,24	843,93	11.679,59
Monitor Sociocultural	176,22	0,00	30,47	37,24	843,93	11.679,59
Monitor de Cocina	776,22	0,00	30,47	37,24	843,93	11.679,59
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO						
Personal de So Doméstico	646,15	0,00	30,47	37,24	713,86	9.858,59
Oficial de Mantenimiento	776,22	0,00	30,47	37,24	843,93	11.679,59
Peón de Mantenimiento	562,87	0,00	30,47	37,24	630,58	8.692,73
Pinche de Cocina	562,87	0,00	30,47	37,24	630,58	8.692,73
Conductor	646,15	0,00	30,47	37,24	713,86	9.858,59
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACION						
Jefe Administrativo	1155,70	0,00	30,47	0,00	1.186,18	16.545,51
Técnico de Personal	1155,70	0,00	30,47	0,00	1.186,18	16.545,51
Oficial 1º Administrativo	944,82	0,00	30,47	0,00	975,29	13.593,15
Oficial 2º Administrativo	844,93	0,00	30,47	0,00	875,40	12.194,63
Auxiliar Administrativo	776,22	0,00	30,47	37,24	843,93	11.679,59
Ordenanza	646,15	0,00	30,47	37,24	713,86	9.858,59
GRUPO IV. OTRO PERSONAL						
Titulado de Grado Superior	1350,83	0,00	30,47	0,00	1.381,30	19.277,26
Titulado de Grado Medio	1155,70	0,00	30,47	0,00	1.186,18	16.545,51

ANEXO III

TABLA SALARIAL 2004

CATEGORIA PROFESIONAL	Salario Base/Mes	Complem. de Turmidad y Nocturnidad	Complem. del Puesto	Complem. de Aproximac Salarial	sal . ano mes (sin turmidad)	Brnto ANUAL (sin anti üedad	RETRIB. BRUTA ANUAL (sin anti üedad
GRUPO I. PERSONAL DE PROGRAMA							
Monitor Residencial (con turmidad y nocturnidad)	791,74	91,89	0,00	48,09	931,73		12.764,19
Monitor Residencial (sin turmidad y nocturnidad)	791,74	0,00	40,41	48,09	880,24		12.146,32
Monitor Ocupacional	791,74	0,00	40,41	48,09	880,24		12.146,32
Monitor de Form Profesional	791,74	0,00	40,41	48,09	880,24		12.146,32
Monitor Sociocultural	791,74	0,00	40,41	48,09	880,24		12.146,32
Monitor de Cocina	791,74	0,00	40,41	48,09	880,24		12.146,32
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO							
Personal de So Doméstico	659,07	0,00	40,41	48,09	747,56		10.288,89
Oficial de Mantenimiento	791,74	0,00	40,41	48,09	880,24		12.146,32
Peón de Mantenimiento	574,13	0,00	40,41	48,09	662,62		9.099,72
Pinche de Cocina	574,13	0,00	40,41	48,09	662,62		9.099,72
Conductor	659,07	0,00	40,41	48,09	747,56		10.288,89
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACION							
Jefe Administrativo	1178,81	0,00	40,41	0,00	1.219,23		16.988,34
Técnico de Personal	1178,81	0,00	40,41	0,00	1.219,23		16.988,34
Oficial 1º Administrativo	963,72	0,00	40,41	0,00	1.004,12		13.976,91
Oficial 2º Administrativo	861,83	0,00	40,41	0,00	902,23		12.550,37
Auxiliar Administrativo	791,74	0,00	40,41	48,09	880,24		12.146,32
Ordenanza	659,07	0,00	40,41	48,09	747,57		10.288,89
GRUPO IV. OTRO PERSONAL							
Titulado de Grado Superior	1377,85	0,00	40,41	0,00	1.418,25		19.774,69
Titulado de Grado Medio	1178,81	0,00	40,41	0,00	1.219,23		16.988,34

ANEXO IV

TABLA SALARIAL 2005

CATEGORIA PROFESIONAL	Salario Base/Mes	Complem. de Turnicidad y Nocturnidad	Complem. del Puesto	Complem. de Aproximac Salarial	Salario Bruto mes (sin antigüedad)	RETRIB. BRUTA ANUAL (sin antigüedad)
GRUPO I. PERSONAL DE PROGRAMA						
Monitor Residencial (con turnicidad y nocturnidad)	839,25	97,41	0,00	50,97	987,63	13.530,08
Monitor Residencial (sin turnicidad y nocturnidad)	839,25	0,00	42,83	50,97	933,06	12.875,22
Monitor Ocupacional	839,25	0,00	42,83	50,98	933,06	12.875,22
Monitor de Form Profesional	839,25	0,00	42,83	50,97	933,06	12.875,22
Monitor Sociocultural	839,25	0,00	42,83	50,97	933,06	12.875,22
Monitor de Cocina	839,25	0,00	42,83	50,97	933,06	12.875,22
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO						
Personal de Sº Doméstico	698,62	0,00	42,83	50,97	792,42	10.906,30
Oficial de Mantenimiento	839,25	0,00	42,83	50,97	933,06	12.875,22
Peón de Mantenimiento	608,57	0,00	42,83	50,97	702,38	9.645,69
Pinche de Cocina	608,57	0,00	42,83	50,97	702,38	9.645,69
Conductor	698,62	0,00	42,83	50,97	792,42	10.906,30
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACION						
Jefe Administrativo	1.249,55	0,00	42,83	0,00	1.292,39	18.007,74
Técnico de Personal	1.249,55	0,00	42,83	0,00	1.292,39	18.007,74
Oficial 1º Administrativo	1.021,54	0,00	42,83	0,00	1.064,37	14.815,57
Oficial 2º Administrativo	913,53	0,00	42,83	0,00	956,37	13.303,46
Auxiliar Administrativo	839,25	0,00	42,83	50,97	933,06	12.875,22
Ordenanza	698,62	0,00	42,83	50,97	792,42	10.906,30
GRUPO IV. OTRO PERSONAL						
Titulado de Grado Superior	1.460,52	0,00	42,83	0,00	1.503,35	20.961,28
Titulado de Grado Medio	1.249,55	0,00	42,83	0,00	1.292,39	18.007,74

ANEXO V

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD 2002, 2003, 2004 Y 2005

CATEGORIA PROFESIONAL	Antigüedad mensual 2002	Antigüedad anual 2002	Antigüedad mensual 2003	Antigüedad anual 2003	Antigüedad mensual 2004	Antigüedad anual 2004	Antigüedad mensual 2005	Antigüedad anual 2005
GRUPO I. PERSONAL DE PROGRAMA								
Monitor Residencial	24,16	338,24	24,64	344,96	25,13	351,82	26,64	372,96
Monitor Ocupacional	24,16	338,24	24,64	344,96	25,13	351,82	26,64	372,96
Monitor de Form Profesional	24,16	338,24	24,64	344,96	25,13	351,82	26,64	372,96
Monitor Sociocultural	24,16	338,24	24,64	344,96	25,13	351,82	26,64	372,96
Monitor de Cocina	24,16	338,24	24,64	344,96	25,13	351,82	26,64	372,96
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO								
Personal de Sº Doméstico	16,13	225,82	16,45	230,30	16,78	234,92	17,78	248,92
Oficial de Mantenimiento	24,16	338,24	24,64	344,96	25,13	351,82	26,64	372,96
Peón de Mantenimiento	16,13	225,82	16,45	230,30	16,78	234,92	17,78	248,92
Pinche de Cocina	16,13	225,82	16,45	230,30	16,78	234,92	17,78	248,92
Conductor	16,13	225,82	16,45	230,30	16,78	234,92	17,78	248,92
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN								
Jefe Administrativo	32,18	450,52	32,83	459,62	33,48	468,72	35,50	497,00
Técnico de Personal	32,18	450,52	32,83	459,62	33,48	468,72	35,50	497,00
Oficial 1º Administrativo	24,16	338,24	24,64	344,96	25,13	351,82	26,64	372,96
Oficial 2º Administrativo	24,16	338,24	24,64	344,96	25,13	351,82	26,64	372,96
Auxiliar Administrativo	24,16	338,24	24,64	344,96	25,13	351,82	26,64	372,96
Ordenanza	16,13	225,82	16,45	230,30	16,78	234,92	17,78	248,92
GRUPO IV. OTRO PERSONAL								
Titulado de Grado Superior	40,23	563,22	41,04	574,56	41,86	586,04	44,37	621,18
Titulado de Grado Medio	32,18	450,52	32,83	459,62	33,48	468,72	35,50	497,00

ANEXO VI

IMPORTE HORAS EXTRAS 2002, 2003, 2004 2005

CATEGORIA PROFESIONAL	Importe Hora Extra 2002	Importe Hora Extra 2003	Importe Hora Extra 2004	Importe Hora Extra 2005
GRUPO I. PERSONAL DE PROGRAMA				
Monitor Residencial	10,63	11,07	11,52	12,21
Monitor Ocupacional	10,63	11,07	11,52	12,21
Monitor de Form Profesional	10,63	11,07	11,52	12,21
Monitor Sociocultural	10,63	11,07	11,52	12,21
Monitor de Cocina	10,63	11,07	11,52	12,21
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO				
Personal de Sº Doméstico	8,94	9,35	9,76	10,34
Oficial de Mantenimiento	10,63	11,07	11,52	12,21
Peón de Mantenimiento	7,85	8,24	8,63	9,15
Pinche de Cocina	7,85	8,24	8,63	9,15
Conductor	8,94	9,35	9,76	10,34
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN				
Jefe Administrativo	15,28	15,69	16,11	17,07
Técnico de Personal	15,28	15,69	16,11	17,07
Oficial 1ª Administrativo	12,54	12,89	13,25	14,05
Oficial 2ª Administrativo	11,24	11,56	11,90	12,61
Audliar Administrativo	10,63	11,07	11,52	12,21
Ordenanza	8,94	9,35	9,76	10,34
GRUPO IV. OTRO PERSONAL				
Titulado de Grado Superior	17,82	18,28	18,75	19,87
Titulado de Grado Medio	15,28	15,69	16,11	17,07

ANEXO VII

GRADOS DE RESPONSABILIDAD

RESPONSABLES DE PROGRAMAS

Retribuc Bruta Anual	2002		Retribuc Bruta Anual	2003	
	P.Disponib. Anual Nivel 1	P.Disponib. Anual Nivel 2		P.Disponib. Anual Nivel 1	P.Disponib. Anual Nivel 2
1879322	180304	252425	19277 26	183910	257474

Retribuc Bruta Anual	2004		Retribución Bruta Anual	2005	
	P.Disponib. Anual Nivel 1	P.Disponib. Anual Nivel 2		P.Disponib. Anual Nivel 1	P.Disponib. Anual Nivel 2
1977469	187588	262623	2096128	198843	278380

RESPONSABLES DE UNIDAD, ACTIVIDAD O SUBPROGRAMA

2002		2003	
Retribución Bruta Anual	Plus Disoonib.	Retribución Bruta Anual	Plus Disoonib.
1611506	1081 82	1654551	110346

2004		2005	
Retribución Bruta Anual	Plus Disoonib.	Retribución Bruta Anual	Plus DisDONib.
1698834	112553	1800774	119306

ANEXO VIII

RELACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO EXISTENTE A LA FECHA DE FIRMA DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

Provincia de ALMERIA:

- Ctra. de Ronda, 226 - 3ª planta, Edificio Bola Azul, 04009 Almería.
- Paraje El Derramador *s/n*, 04117 Pueblo Blanco (Níjar)

Provincia de CADIZ:

- C/ Eguiluz, 2-1 , 11402, Jerez de la Ftra. (Cádiz)
- C/ Las Rosas, 4, 11370. Los Barrios (Cádiz)
- Avda. de Constitución, 28 11500, Pto. Santa María (Cádiz)

Provincia de CaRDaBA:

- C/ Virgen del Perpetuo Socorro, 14-16; 14004 Córdoba.
- C/ Músico Guerrero, 4, Chalet el Portillo. 14012 Córdoba.
- C/ Isla Galiano, esp. Historiador García Montero, *s/n*, 14940 Cabra (Córdoba)

Provincia de GRANADA:

- C/ Mesones, 23-3º Izqda., 18001 Granada
- C/ Antequeruela baja, 6 y 8, 18009 Granada.
- C/ Las Cruces, 14, 18140 La Zubia (Granada)

Provincia de HUELVA:

- Paseo Los Naranjos, Urb. El Conquero, 10; 21004 Huelva.

Provincia de JAEN:

- Avda. Madrid, Hospital Princesa de España, Edif. Uler, 1ª pta., 23008 JAEN

Provincia de MALAGA:

- Plaza Hospital Civil (Recinto Hospitalario), *s/n* -29007 Málaga
- C/ Pedro de Molina, 8; 29012 Málaga
- Avda. Jorge Silvela, 98, 29014 Málaga

Provincia de SEVILLA:

- C/ Paraguay, 24; 41012 Sevilla
- C/ Amor de Dios, 30; 41002 Sevilla
- C/ Guadamar, 2; 41849 Aznalcázar (Sevilla)
- C/ Flor de Salvia Esquina con Flor de Albahaca, 41020 Sevilla
- Avda. de las Ciencias, 27 Acc. A, 41020 Sevilla
- C/ Ronda de Triana, 56, 41010 Sevilla
- Avda. de la Constitución, *s/n*, 41640 Osuna (Sevilla)



Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM)

BOJA , 20 de mayo del 2003

Página 47 de 47

