día 20 de marzo de 2007, y que, en su caso, podrá afectar a todos los trabajadores de la mencionada empresa.

Si bien la Constitución en su artículo 28.2 reconoce a los trabajadores el derecho de huelga para la defensa de sus intereses, también contempla la regulación legal del establecimiento de garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, y el artículo 10 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, faculta a la Administración para, en los supuestos de huelgas de empresas encargadas de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, acordar las medidas necesarias a fin de asegurar el funcionamiento de los servicios.

El Tribunal Constitucional en sus Sentencias 11, 26 y 33/1981, 51/1986 y 27/1989 ha sentado la doctrina en materia de huelga respecto a la fijación de tales servicios esenciales de la comunidad, la cual ha sido resumida últimamente por la Sentencia de dicho Tribunal 43/1990, de 15 de marzo.

De lo anterior resulta la obligación de la Administración de velar por el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad, pero ello teniendo en cuenta que «exista una razonable proporción entre los servicios a imponer a los huelguistas y los perjuicios que padezcan los usuarios de aquellos, evitando que los servicios esenciales establecidos supongan un funcionamiento normal del servicio y al mismo tiempo procurando que el interés de la comunidad sea perturbado por la huelga solamente en términos razonables».

Es claro que la empresa Urbaser que presta el servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de la localidad de Torredelcampo (Jaén), presta un servicio esencial para la comunidad, cual es el mantenimiento de la salubridad, y por ello la Administración se ve compelida a garantizar dicho servicio esencial mediante la fijación de servicios mínimos, por cuanto que la falta de salubridad en las citadas ciudades, colisiona frontalmente con el derecho a la salud proclamado en el artículo 43 de la Constitución Española.

Convocadas las partes afectadas por el presente conflicto a fin de hallar solución al mismo y, en su caso, consensuar los servicios mínimos necesarios, y no habiendo sido esto último posible, de acuerdo con lo que disponen los preceptos legales aplicables, artículos 28.2, y 43 de la Constitución; artículo 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo; artículo 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre; Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de noviembre de 2002, Decreto del Presidente 11/2004, de 24 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y la doctrina del Tribunal Constitucional relacionada,

D I S P O N E M O S

Artículo 1. La situación de huelga convocada por FSP-UGT en la empresa Urbaser que presta el servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos en la localidad de Torredelcampo (Jaén) que se llevará a efecto con carácter de indefinida, desde las 16,00 horas del día 20 de marzo de 2007, deberá ir acompañada del mantenimiento de los servicios mínimos que figuran en el Anexo de la presente Orden.

Artículo 2. Los paros y alteraciones en el trabajo por parte del personal necesario para el mantenimiento de los servicios esenciales mínimos determinados serán considerados ilegales a los efectos del artículo 16.1 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.

Artículo 3. Los artículos anteriores no supondrán limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconoce al personal en dicha situación, ni tampoco respecto de la tramitación y efectos de las peticiones que la motiven.

Artículo 4. La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 15 de marzo de 2007

ANTONIO FERNÁNDEZ GARCÍA
Consejero de Empleo

Ilmo. Sr. Director General de Trabajo y Seguridad Social.
Ilmo. Sr. Delegado Provincial de la Consejería de Empleo de Jaén.

A N E X O

Servicios mínimos.

- Un conductor y un peón para las distintas tareas propias del servicio, que se llevarán a cabo en un solo camión en la jornada habitual y ordinaria.

RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2007, 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 Atención a las Drogodependencias e Incorporación Social (FADAIS) (Cód. 7100852).

Visto el texto del Convenio Colctivo de la Fundación Andaluza para la Atención a las Drogodependencias e Incorporación Social (FADAIS) (Cód. 7100852), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 2 de marzo de 2007, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 15 de febrero de 2007 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 11/2004, de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

R E S U E L V E

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 mencionado 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, 7 de marzo de 2007. El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN ANDALUZA PARA LA ATENCIÓN A LAS DROGODEPENDENCIAS E INCORPORACIÓN SOCIAL (FADAIS)

La Fundación Andaluza para la Atención a las Drogodependencias e Incorporación Social (FADAIS) tiene por objeto la gestión de programas y centros que con carácter general presten atención a las personas afectadas por drogodependencias y adicciones, y a otros colectivos desfavorecidos socialmente o en riesgo de exclusión social, el apoyo a su integración sociolaboral, así como la mejora de su calidad de vida.

CAPÍTULO 1.°

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio se extiende a todo el ámbito de la actividad propia de la Fundación, realizada en todos sus centros de trabajo, dependencias y servicios que de ella dependen.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídico laboral y contrato celebrado por el órgano competente, preste sus servicios y perciba sus retribuciones en el ámbito funcional señalado en el artículo anterior.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) El personal directivo.

b) El personal perteneciente a los distintos escalafones del Estado o Comunidad Autónoma.

c) Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con la Fundación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto.

d) El personal de Alta Gerencia, a quien se le aplicará su propia normativa.

e) El personal contratado para el cumplimiento de programas dependientes de otros Organismos, de duración cierta y determinada que contemplen condiciones laborales y regímenes retributivos propios.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación en los distintos centros de trabajo y servicios que pertenecen a la Fundación, ubicados en las distintas provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2006, con independencia del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), a excepción de las especificaciones reflejadas en su articulado. Su vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2009.

Al vencimiento del Convenio, éste se prorrogará por un año, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de un mes, incrementándose los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio anualmente en el mismo porcentaje que el índice de Precios al Consumo previsto para ese año prorrogado.

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

Artículo 5. Legislación laboral.

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores; Ley Orgánica de Libertad Sindical; R.D. 1451/83, de 11 de mayo, en materia de trabajadores minusválidos, y demás disposiciones laborales de carácter general.

CAPÍTULO 2.°

GARANTÍAS

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Siempre con carácter personal, la Fundación se obliga a respetar las condiciones salariales que con carácter global y cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» excepto los conceptos salariales actuales; Complemento de Dirección, Plus de Responsabilidad y Plus Voluntario Absorbible, que no serán absorbidas ni compensadas en futuras negociaciones.

Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio.

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 el supuesto que la jurisdicción laboral o 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, éstos quedarán sin efecto. En este caso , la Comisión Paritaria del presente Convenio, planteará en un plazo máximo de dos meses una negociación de los artículos afectados y no de la totalidad del mismo, manteniéndose la vigencia del resto del convenio durante el tiempo que durase la negociación pertinente de el/los artículo/s afectado/s, para evitar las dificultades y confusiones que generaría, tanto para la Dirección como especialmente para el conjunto de los trabajadores, la total anulación del Articulado y la retrotracción al Convenio anterior. Si en el plazo máximo de dos meses no se resolviese satisfactoriamente la situación generada, la Comisión Paritaria deberá acordar la decisión a adoptar respecto a la vigencia del Convenio.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Todas 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 u origen.

CAPÍTULO 3.°

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria en el plazo de quince días a partir de la publicación de este Convenio en el BOJA. Esta Comisión se crea con la composición y funciones que a continuación se detallan:

1.° La Comisión estará compuesta:

a) En cuanto a la representación social, por un máximo de cuatro miembros designados por la Representación Social de los trabajadores/as en su conjunto y respetándose el mismo porcentaje de representación sindical existente en la Mesa de Negociación del presente Convenio, aunque cada parte, si lo considera oportuno, los pueda designar con carácter rotativo.

b) En cuanto a la representación económica, por un número igual a la representación social.

2.° Competencias de la Comisión:

a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

b) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

c) Facultades de solución de conflictos colectivos, en los términos que se establezcan.

d) Cualquier otro asunto que le sea asignado en el articulado de este Convenio.

En relación con este apartado, los acuerdos que se alcancen requerirán el voto afirmativo de, al menos, el 60% de cada una de las representaciones integrantes en la Comisión y formarán parte del presente Convenio.

3.° Los acuerdos serán recogidos en Actas y registrados por la Autoridad Laboral Competente, constando la fecha de su eficacia y número de orden y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán.

4.° La Comisión se reunirá con carácter ordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de cualquiera de las partes.

5.° Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento de mediación y/o arbitraje SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía).

La Comisión Paritaria se rige por un Reglamento para su funcionamiento interno.

CAPÍTULO 4.°

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es responsabilidad y facultad de la Fundación y su personal directivo. No obstante, ésta deberá respetar siempre la categoría profesional y las funciones que desempeñen en los puestos de trabajo para los que han sido contratados/as los/as trabajadores/as.

La organización del trabajo, a los efectos prevenidos en este artículo, podrá abarcar, entre otros aspectos:

1. La racionalización y mejora de los procesos.
2. La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio, con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.
3. Establecimiento de un sistema de motivación e incentivación que conduzca a la consecución de los objetivos expresados en los párrafos anteriores. La distribución del trabajo en el tiempo.
4. La adecuación de las plantillas a la actividad necesaria de la Fundación en cada momento.
5. Desarrollo e implantación de un sistema de dirección por objetivos, así como de los correspondientes imparciales sistemas de valoración y medición de aquellos.
6. Sistema de formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.

Cualquiera otras funciones análogas por su finalidad, o por su importancia o que les vengan asignadas por la legislación vigente.

Sin merma de esta facultad, la Representación Legal y Sindical de los/as trabajadores/as tienen funciones de asesoramiento, información previa y demás competencias, en los términos previstos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación, en cuantos cambios proponga en materia de organización del trabajo la Dirección-Gerencia de la Fundación.

CAPÍTULO 5.°

CLASIFICACIÓN DE PERSONAL

Artículo 11. Grupos profesionales.

Se constituirá en enero de 2008 una comisión compuesta por cuatro miembros de la Dirección de la Fundación y cuatro miembros de la Representación Social, que se encargará de configurar una nueva estructuración sobre la Clasificación de personal y relación de grupos profesionales y categorías. Las conclusiones se anexarán al conjunto de este convenio. Hasta que no se perfile definitivamente el estudio mencionado, el personal afectado por el presente Convenio se atendrá a la siguiente Clasificación Profesional:

Personal Técnico
- Personal Titulado Superior
- Técnico de Personal
- Personal Titulado Medio

Personal Administrativo
- Jefe Administración
- Administrativo
- Auxiliar Administrativo

Personal Técnico Auxiliar
- Monitor/a–Animador/a

Personal de Oficios
- Maestro Taller
- Monitor/a de cocina
- Oficial de mantenimiento/conductor

Personal de Servicios
- Monitor/a de Limpieza

CONTENIDO FUNCIONAL

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

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

PERSONAL TÉCNICO

Personal Titulado Superior: Es el profesional que, estando en posesión de título de Licenciado Universitario o Escuela Técnica de igual grado, estará bajo la dependencia del Director-Gerente o persona en quien éste delegue, ejerciendo funciones propias de su titulación.

Técnico de Personal: Es quien, a las órdenes del Director-Gerente o persona en quien este último delegue 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 de Seguridad Social de la Fundación.

Personal Titulado Medio: Es el profesional que, estando en posesión de Diplomado Universitario o Escuela Técnica de igual grado, estará bajo la dependencia del Director-Gerente o persona en quien éste delegue y ejerciendo las funciones propias de su titulación.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de Administración: Es quien tiene la responsabilidad de la organización y funcionamiento administrativo del área encomendada.

Administrativo/a: Es el empleado que 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. Realizará igualmente las funciones de Secretaría de Gerencia.

Auxiliar Administrativo/a: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad realiza trabajos que requieren conocimientos generales administrativos, contabilidad, correspondencia, organización de archivos y ficheros, redacción de facturas, etc.

PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR

Monitor/a–Animador/a: Es el empleado que vela de las actividades y de los aspectos organizativos del colectivo de usuarios en rehabilitación que han sido planificados por los Técnicos.

Desarrolla las actividades en Talleres Educativos y Ocupacionales que en cada momento se delimiten por los Técnicos, incluidas en el programa terapéutico del recurso que sean de carácter socio-cultural.

Realiza el seguimiento, control y cumplimiento de las actividades y normas establecidas a los usuarios.

Comunican a los Técnicos las incidencias ocurridas durante el desarrollo de su trabajo.

Dispensa los medicamentos prescritos por los Facultativos, así como el acompañamiento y auxilio de los usuarios.

PERSONAL DE OFICIO

Maestro/a de Taller: Es el profesional que, bajo la dirección del centro, desarrolla enseñanzas teórico prácticas, diseñando, realizando las tareas propias de su especialidad con fines educativos para la capacitación profesional y futura incorporación laboral de los usuarios. Mantiene y conserva los medios, instrumentos, maquinarias y utensilios utilizados en la enseñanza y ejecuta aquellos trabajos precisos para la preparación y desarrollo de las clases.

Monitor/a de Cocina: Es el/la trabajador/a que tendrá la responsabilidad de fomentar en los usuarios el aprendizaje del orden, higiene y salubridad de las dependencias, utensilios y enseres de la cocina. Supervisará la buena administración de las provisiones, a fin de conseguir de todas ellas el rendimiento correcto, permitiendo y favoreciendo la colaboración de los usuarios en la ejecución de las actividades de cocina: manipulación de alimentos, condimentación, uso de enseres y utensilios, y actividades contempladas en los programas de habilidades de la vida diaria.

Asimismo se ocupa de la preparación, elaboración y presentación del menú, debiendo responsabilizarse del buen fin de los alimentos, de su conservación y almacenaje, así como del orden y limpieza de las dependencias, permitiendo la colaboración de los pacientes en la ejecución de las tareas

Oficial de Mantenimiento-Conductor: Es el trabajador que se ocupa del mantenimiento general del centro de trabajo, realizando recados dentro y fuera del Centro, recogida y entrega de correspondencia, traslados de usuarios al y desde el Centro de referencia, así como a los puntos de destino que las circunstancias del proceso terapéutico de los usuarios requieran.

Igualmente, ejecuta los encargos de aprovisionamiento diversos indicados por el Director y/o Administrador del Centro, permitiendo la colaboración de los usuarios en la ejecución de tareas.

PERSONAL DE SERVICIOS

Monitor/a de Limpieza: Es el/la trabajador/a que tendrá la responsabilidad de fomentar el aprendizaje de las tareas relacionadas con la limpieza y el orden en los distintos recursos y dependencias, manejo de productos, conservación del mobiliario, mantenimiento, buen uso y economía de la lencería empleada, y todo lo relacionado con las tareas del servicio doméstico, en aquellas personas que dentro de un programa de formación profesional o inserción laboral, necesiten desarrollo y capacitación en esta área.

Tendrá a su cargo mediante inventario, el mobiliario, enseres y lencería del centro, realizando los trabajos de limpieza y lavandería y, supervisando los realizados por los usuarios del centro.

CAPÍTULO 6.°

CONTRATACIÓN, PLANTILLA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 12. Contrataciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

1. Contratos de duración determinada:

a) Para la realización de obra o servicio de duración determinada. Dicho concepto supone un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueden concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate, al tratarse de trabajos con autonomía y sustantividad propia respecto a la actividad de la empresa.

b) Contrato Eventual por circunstancias de la producción. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda así lo exigiesen, aun tratándose de la actividad normal del centro en cuestión. La duración del contrato será de un máximo de doce meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; cuando el contrato tenga una duración inferior al máximo establecido de 12 meses, el mismo podrá tener una prórroga hasta completar el período máximo, conforme establece el R.D. 2720/98. Se establece una indemnización, a la finalización del contrato, de ocho días por año de servicio, prorrateándose ésta para períodos inferiores.

c) Contrato de Interinidad. Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

2. Contrato de trabajo en Prácticas.

Asimismo, la Fundación podrá celebrar contrato de trabajo en prácticas a quienes estuvieren en posesión de título universitario o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, con un máximo de dos prórrogas. Asimismo, la retribución del trabajador en prácticas será del 90% y 100% para el primer y segundo año de contratación, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

c) Si al término del contrato, el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la Fundación, a efectos de antigüedad se computará el tiempo trabajado desde la primera contratación en la Fundación.

d) No podrán superar el 15% de la plantilla por Centro de Trabajo.

3. Contrato para la formación.

Los contratos para la formación tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesarias para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes normas:

a) Se podrán celebrar con mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

b) La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de dos años, con un máximo de dos prórrogas.

c) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

d) La retribución del trabajador será del 80% y del 100% del salario que corresponda a la categoría profesional del que ejerce la formación durante el primero y segundo año.

e) No podrán superar el 15% de la plantilla por centro de trabajo.

4. Contratos a Tiempo Parcial.

a) De mutuo acuerdo entre el trabajador y la Gerencia de la Fundación se podrá optar por la contratación a tiempo parcial, que se regirá por las siguientes normas:

b) Todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad tendrán la prestación efectiva que las partes acuerden, con independencia que la Fundación se obliga a cotizar a la Seguridad Social por las cuantías que legalmente se establezcan en cada momento para que el trabajador tenga derecho a las prestaciones.

c) Por otra parte gozarán de los mismos derechos y condiciones que la de los trabajadores a tiempo completo. La jornada mínima diaria será igual al porcentaje de contrato en relación a la jornada laboral diaria ordinaria de 7 horas. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente sólo cuando deriven de la duración del trabajo.

d) El porcentaje máximo que se puede contratar es del 80%.

e) Los contratados eventuales no pueden realizar horas complementarias. En el caso de fijos, el tope de horas complementarias es del 30% del total de su jornada semanal (Se remite a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores sobre este aspecto)

Artículo 13. Período 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, seis meses.
- Personal Administrativo y Técnico no Titulado, dos meses.
- Profesionales de Oficio y Subalternos, un mes.

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 la indemnización.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, 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 trabajador en la Fundación.

Artículo 14. Fomento de la contratación indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b de la Disposición Adicional 1.a) de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, y el Real Decreto 5/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de «Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida», previsto en dicha disposición.

El régimen del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán en lo dispuesto en la Disposición Adicional 1.a) de la indicada Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y Ley 50/1998, de 30 de diciembre, y el Real Decreto 5/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo y demás normas de aplicación.

Artículo 15. Consolidación de plantilla.

Al objeto de mejorar la calidad asistencial, se arbitrarán los mecanismos necesarios para que exista un 75% de contratos indefinidos del total de la plantilla, por centro de trabajo, o en su caso, no puede haber más de un 20% de contratos eventuales del total de la plantilla

Para los nuevos centros que se abran, se dará un plazo de 2 años para el cumplimiento de este requisito.

Artículo 16. Traslados, Promoción Interna y permutas.

a) Traslados. Se entiende por traslados el procedimiento por el cual la Fundación convoca a la ocupación de un puesto vacante o de nueva creación, y por el cual el trabajador fijo o fijo-discontinuo ejerce sus derechos a la movilidad para ocupar un puesto de dicho carácter, de su misma categoría profesional y para la que reúna los requisitos establecidos en la categoría profesional.

Será criterio determinante para el baremo de este concurso los servicios prestados en la Fundación. En caso de empate, se estará a la mayor antigüedad. No obstante, no podrán optar al traslado, durante el plazo de dos años, aquellos trabajadores que ya lo hayan ejercitado.

b) Traslados Internos Temporales. Con objeto de facilitar el traslado de manera temporal a otro centro de trabajo diferente del que se viene ejerciendo la actividad con igual categoría profesional, la Fundación podrá ofertar los traslados internos temporales teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Duración mínima de 3 meses por motivos de baja maternal, excedencias con reserva de puesto. Se incluyen también aquellas otras circunstancias que generen una contratación laboral por un plazo estimable de, al menos, 3 meses. No se incluye la ausencia por vacaciones.

2. El proceso se desarrollará en el primer trimestre del año para que los profesionales en el plazo de un mes aporten su solicitud y méritos con el destino provisional elegido.

3. Se utilizarán los mismos criterios que para los traslados internos definitivos.

4. En caso de renuncia por parte del trabajador, éste pasará al final de la lista para dichos traslados.

5. Dicha solicitud de traslado se mantendrá durante un año, pudiendo renovarse anualmente a instancias de cada solicitante.

Los traslados internos temporales no darán derecho a indemnización o compensación alguna y finalizarán por el cese de la causa que motivó dicho traslado o por cobertura del puesto mediante traslado interno definitivo o provisión externa, regresando el trabajador a su puesto de origen.

El proceso de traslado interno temporal contempla un solo movimiento y debe primar la cobertura por contratación en centro de trabajo de origen frente al traslado.

c) Promoción interna definitiva. Una vez resueltos los traslados, todas las vacantes y puestos de nueva creación que se produzcan en la Fundación se cubrirán mediante el sistema de promoción interna, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Las vacantes que se produzcan en categorías superiores se cubrirán mediante el personal perteneciente a la Fundación siempre que acredite la titulación exigida y valorándose como méritos la antigüedad y curriculum personal.

2. La Representación Legal y Sindical de los/as trabajadores/as del centro afectado participarán, con voz pero sin voto, en el proceso de promoción recogido en este artículo, comunicándose los/as delegados/as de personal de los distintos centros de trabajo de la Fundación cuando se inicie el proceso.

d) Promoción Interna Temporal: En los mismos supuestos contemplados en el Traslado Interno Temporal, se puede aplicar la Promoción Interna Temporal, dando prioridad al Traslado Interno Temporal.

La Promoción Interna Temporal no dará derecho a indemnización o compensación alguna y finalizará por el cese de la causa que motivó dicho traslado o por cobertura del puesto mediante traslado interno definitivo, promoción interna definitiva o provisión externa, regresando el trabajador a su puesto de origen.

El proceso de promoción interna temporal contempla un solo movimiento y debe primar la cobertura por contratación en el centro de trabajo de origen frente a esta figura.

e) Permutas. La Fundación podrá autorizar la permuta entre personal fijo a puestos de idéntica naturaleza cuando concurran las siguientes circunstancias:

1. Pertenencia al mismo Grupo y Categoría Profesional, y desempeño de idénticas funciones.

2. La concesión de la permuta no da derecho al abono de gastos ni de indemnizaciones de ninguna clase, no pudiendo participar en otros traslados hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo de los nuevos destinos.

Artículo 17. Trabajos de superior categoría.

Será requisito imprescindible para el desempeño de puestos de trabajo de superior categoría, y la percepción de las retribuciones correspondientes, la orden por escrito de la Fundación.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador no podrá reclamar el ascenso, ya que ello se opondría a lo dispuesto en materia de Promoción Interna de este Convenio, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Artículo 18. Trabajos de inferior categoría.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad asistencial la Fundación precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya dentro de su grupo profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

La Representación Legal y Sindical de los/as trabajadores/as será informada por escrito con antelación de dicha circunstancia.

CAPÍTULO 7.°

MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 19. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Fundación se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, 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.

Artículo 20. Movilidad geográfica.

Antes de adoptar los criterios de traslado forzoso que en las presentes normas se contemplan, se estará a lo dispuesto en materia de Permutas.

Se tendrá en cuenta, a la hora de resolverse el traslado forzoso, la menor antigüedad y, en caso de igualdad, la menor edad.

En el supuesto de que el traslado forzoso comporte un cambio de residencia, éste dará derecho, en concepto de abono para sufragar los gastos de traslado del trabajador y la de sus familiares, a una indemnización ascendente a la suma de 2000 euros.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la Fundación que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

El Director Financiero y de Recursos Humanos notificará el traslado al Delegado/a o Delegados/as de Personal del Centro afectado para que, tras el informe de los mismos, se adopte por la Fundación la decisión definitiva.

De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días naturales. En estas condiciones, el trabajador disfrutará de siete días naturales de permiso legal retribuido para efectuar el traslado.

Garantías:

- Ningún trabajador podrá ser trasladado forzosamente hasta trascurridos dos años desde un anterior traslado de esta naturaleza.

- Igualmente, ningún trabajador podrá ser trasladado forzosamente si éste tiene cumplidos los 60 años de edad.

CAPÍTULO 8.°

RETRIBUCIONES

Artículo 21. Retribuciones.

La retribución salarial de los trabajadores afectados por el presente Convenio estará constituida por el Salario Base, Plus de Convenio, Gratificaciones Extraordinarias y los siguientes Complementos: Festivos, Domingos (a partir de 1 de enero de 2009), Nocturnidad, Turnicidad, Complemento de Desarrollo Profesional (a partir de 1 de enero de 2008) y Complemento de Aproximación Salarial (desde 1 de enero de 2007 hasta 31 de diciembre de 2009) para aquellos/as trabajadores/as que reuniesen los requisitos establecidos al efecto, correspondiéndose a la jornada completa y en cómputo anual de horas pactadas.

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

El abono de los salarios podrá realizarse mediante talón o transferencia bancaria, descontándose la parte correspondiente a la Seguridad Social del trabajador, el porcentaje del IRPF, así como la cuota sindical a los trabajadores que así lo soliciten.

Artículo 22. Incrementos salariales.

1. Año 2006. Se incrementará en un 3% el Salario Base y un 3,5% el Plus Convenio de cada una de las categorías, de los que se obtienen las cantidades expuestas en el Anexo I sobre Tabla Salarial de 2006. Se incrementa un 3,5% los Pluses de festivo ordinario y de festivo especial, y se llevarán a cabo los incrementos contemplados en el Anexo I para los pluses de Turnicidad y Nocturnidad a partir de 1 de noviembre de 2006. Se establece una cláusula de revisión salarial, con tope de hasta el 3,8%, en relación al IPC Real de 2006 que se publique en el BOE correspondiente, debiéndose aplicar a los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Plus Convenio y Plus Festivos. La pertinente regularización salarial debe llevarse a cabo en el primer trimestre de 2007, con el abono de los atrasos correspondientes.

2. Año 2007. Se incrementará en un 3% el Salario Base y un 3,5% en el Plus Convenio de cada una de las categorías, de los que se obtienen las cantidades expuestas en el Anexo II sobre Tabla Salarial de 2007. Se incrementará un 3,5% los Pluses de festivo ordinario y festivo especial, y se llevará a cabo los incrementos contemplados en el Anexo II para los pluses de Turnicidad y Nocturnidad. Se crea un Complemento de Aproximación Salarial para las categorías de Psicólogos, Otros titulados superiores, Educadores, Trabajadores Sociales, Otros titulados medios y Monitor/a de limpieza, cuyas cuantías se recogen en el Anexo II sobre Tablas Salariales. Se establece una cláusula de revisión salarial, con tope de hasta el 3,8%, en relación al IPC Real de 2007 que se publique en el BOE correspondiente, debiéndose aplicar a los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Plus Convenio y Plus de festivos especial y ordinario. La pertinente regularización salarial debe

llevarse a cabo en el primer trimestre de 2008, con el abono de los atrasos correspondientes.

3. Año 2008. Se incrementará en 3% el Salario Base y un 3,5% en el Plus Convenio de cada una de las categorías, de los que se obtienen las cantidades expuestas en el Anexo III sobre Tabla Salarial de 2008. Se incrementará un 3,5% los pluses de festivo ordinario y festivo especial y en un 30% los complementos de aproximación salarial anteriormente mencionados y se llevarán a cabo los incrementos contemplados en el Anexo III para los pluses de Turnicidad y Nocturnidad. Se crea un nuevo concepto salarial, el de Complemento de Desarrollo Profesional, cuya cuantía se detalla en el Anexo III sobre Tablas Salariales, empezándose a percibir a partir de 1 de enero de 2008. Se establece una cláusula de revisión salarial, con tope de hasta el 3,8%, en relación al IPC Real de 2008 que se publique en el BOE correspondiente, debiéndose aplicar a los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Plus Convenio y Plus de Festivo Especial y Ordinario. La pertinente regularización salarial debe llevarse a cabo en el primer trimestre de 2009, con el abono de los atrasos correspondientes.

4. Año 2009. Se incrementará en 3% el Salario Base y en un 3,5% el Plus Convenio de cada una de las categorías, de los que se obtienen las cantidades expuestas en el Anexo IV sobre Tabla Salarial de 2009. A partir de 1 de enero de 2009, se abona el plus de domingo, a razón de 12 € por domingo trabajado. Se incrementará un 3,5% los pluses de festivo ordinario, festivo especial, un 3,1% los Pluses de Turnicidad y Nocturnidad y 3,1% el Complemento de Desarrollo Profesional, incluyéndose el segundo nivel como queda reflejado en el Anexo IV sobre Tablas Salariales. Se incrementa en un 30% los complementos de aproximación salarial anteriormente mencionados. Se establece una cláusula de revisión salarial, con tope de hasta el 3,8%, en relación al IPC Real de 2009 que se publique en el BOE correspondiente, debiéndose aplicar a los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Plus Convenio, Plus Nocturnidad, Plus de Turnicidad y Plus de Festivo Especial y Ordinario. La pertinente regularización salarial debe llevarse a cabo en el primer trimestre de 2010, con el abono de los atrasos correspondientes.

Artículo 23. Salario base.

Como salario base se entiende el establecido para cada categoría profesional, según tabla salarial que figura en los Anexo I, II, III, IV al presente Convenio, por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como trabajo.

Artículo 24. Complementos y pluses salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario base. Los complementos salariales son:

1. Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el R.D. 1/1995, de 24 marzo, del ET, y, especialmente, en sus artículos 34 y 35 sobre el número de horas extraordinarias a realizar.

Las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas económicamente o por descanso compensatorio a elección del trabajador, siguiendo la siguiente proporción:

- Por cada hora extraordinaria: 1,75 horas ordinarias.

No obstante, ambas partes declaran expresamente la intención de reducir la realización de las mismas, salvo las de urgente e inaplazable ejecución, en cuyo caso no se tendrán en cuenta a los efectos de la duración máxima de su jornada laboral ordinaria ni para el cómputo de topes máximos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias:

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

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

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

No se aplicará el cómputo de 1,75 horas ordinarias las horas extraordinarias estructurales y por fuerza mayor, que se compensará hora por hora, excepto las horas extraordinarias estructurales que por razones del servicio el/la trabajador/a tenga que realizar fuera de su jornada laboral de trabajo (contemplada en cuadrante), en cuyo caso, se retribuirán a partir de la cuarta hora realizada, a razón de 1,75 por hora trabajada.

Los representantes de los trabajadores recibirán información de cuantas horas se vayan a realizar o se realicen mensualmente por las razones expuestas.

2. Plus de Convenio.

Retribuirá las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo en atención a su actividad técnica y especial dedicación, cuya cuantía quedará fijada en los Anexos I, II, III y IV sobre Tablas Salariales del convenio en función del grupo en el que esté encuadrado el trabajador.

3. Complemento de Nocturnidad.

Se abona a aquellos/as trabajadores/as que estén sujetos a un turno rotatorio en el que se contemple el trabajo nocturno, a razón de las cuantías reflejadas en los Anexos I, II, III y IV sobre Tablas Salariales del convenio para los años 2006 (meses de noviembre y diciembre), 2007, 2008 y 2009. Se abona en 12 mensualidades.

4. Complemento de Festivos.

El complemento de festivos se abonará a aquellos trabajadores que presten servicios en días festivos según el calendario laboral. De los 14 festivos que contempla el calendario laboral, 6 tendrán la consideración de festivos de carácter especial, concretamente, los días 1 y 6 de enero, 28 de febrero, Viernes Santo, 6 y 25 de diciembre, devengándose a razón de las cuantías reflejadas en los Anexos I, II, III y IV sobre Tablas Salariales del convenio para 2006 (mes de diciembre), 2007, 2008 y 2009, por festivo trabajado, y 8 tendrán el carácter de festivo ordinario, devengándose a razón de las cuantías reflejadas en los Anexos I, II, III y IV sobre Tablas Salariales del convenio, para 2006 (mes de diciembre), 2007, 2008 y 2009, por festivo trabajado (en ambos casos, se estimarán los turnos de noche que se inicien el día anterior, y los de mañana y de tarde del día en cuestión).

5. Plus de Domingos.

Aquellos trabajadores/as que presten servicios en domingo, devengarán a partir de 1 de enero de 2009 un plus 12 € por cada domingo trabajado (se estimarán los turnos de noche que se inicien el día anterior, y los de mañana y de tarde del día en cuestión).

6. Complemento de Turnicidad.

Se abona a aquellos/as trabajadores/as que estén sujetos a un turno rotatorio en el que se contemple el trabajo a turnos de mañana, tardes y noches. Sus cuantías para 2006, 2007, 2008 y 2009 están estipuladas en los Anexos I, II, III y IV sobre tablas salariales del convenio. Se abona en 12 mensualidades.

7. Complemento de Aproximación Salarial.

A partir de 1 de enero de 2007, se incluye este concepto, cuyas cuantías para los años 2007, 2008 y 2009 se contemplan en los Anexos II, III y IV sobre Tablas Salariales. Al fina-

lizar la vigencia de este convenio (31 de diciembre de 2009), las cuantías existentes se englobarán en los respectivos pluses de convenio. Se abona en 12 mensualidades.

8. Guardias Localizadas.

Es la situación de disponibilidad en la que se encuentra el/la trabajador/a, con el medio de comunicación establecido al efecto, que haga posible su presencia personal en el lugar de trabajo cuando sea requerida.

En función de las horas sujetas a esta situación de disponibilidad, se producirá la pertinente reducción del cómputo horario.

Igualmente, cuando sean requeridos y deban personarse en el centro de trabajo, dicho tiempo tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, que será compensado durante la semana siguiente hora por hora, salvo acuerdo entre las partes. Las horas de trabajo efectivo no computarán a efectos de horas localizadas.

9. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tiene derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias anuales, que se devengan 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 conjuntamente con la nómina mensual ordinaria de forma prorrateada. De mutuo acuerdo, la empresa y el trabajador podrán acordar el pago de las mismas en las primeras quincenas de julio y diciembre.

El importe de cada paga extraordinaria será el equivalente al Salario Base. A partir de 1.ª última paga extra de 2009, el importe será el equivalente al Salario Base más un 20% del Plus Convenio.

10. Complemento de Desarrollo Profesional.

En 2008 se introduce este concepto salarial para incentivar el trabajo realizado por la plantilla, a fin de ir mejorando progresivamente la calidad del servicio realizado. Se creará una Comisión Técnica, con participación de la Parte Social, que analizará su mecanismo de implantación, debiéndose tener en cuenta, al menos, experiencia profesional, formación y valoración del desempeño profesional. Se estipulan 5 niveles, para los que son necesarios, al menos, 5 años de servicios prestados en la Fundación para el nivel 1, y 10 años para el nivel 2, quedando pendiente de las conclusiones del grupo de trabajo la regulación de los siguientes niveles. A partir de 1 de enero de 2008 para el nivel 1, y a partir de 1 de enero de 2009 para los niveles 1 y 2, se consolidarán los citados niveles para aquellos/as trabajadores/as que acrediten 5 ó 10 años de servicios prestados en la Fundación respectivamente. Las correspondientes cuantías económicas se estipulan en los Anexos III y IV sobre Tablas Salariales de 2008 y 2009. Se abonarán en doce mensualidades.

Artículo 25. Incapacidad Temporal (IT).

En caso de baja en el trabajo por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional, la Fundación completará la prestación hasta el 100% de las retribuciones salariales desde el primer día hasta producirse el alta médica, contemplándose todos los conceptos salariales a excepción de festivos y domingos. Esta medida se hará efectiva desde la firma del convenio.

Artículo 26. Complementos extrasalariales.

Dietas y kilometraje: Los trabajadores que, por necesidades de la Fundación, tengan que realizar viajes o desplazamientos percibirán las cantidades correspondientes a los gastos ocasionados, que deberán justificarse ante la empresa. Cuando para ello utilizasen su vehículo propio, tendrán derecho a percibir la cantidad de 0,17 euros por kilómetro recorrido.

En el caso de que dichos desplazamientos ocasionen gastos por manutención, se abonarán en concepto de «asignación» por este motivo: si no se pernocta, 22 euros/día, y si se pernocta, 43 euros/día.

Asimismo, cuando dicho desplazamiento implique el hecho de pernoctar fuera de su domicilio habitual y, al efecto, el trabajador soporte el gasto de alojamiento, se abonará en concepto de «asignación por estancia» una percepción máxima de 79 euros/día, comprendiendo esto el alojamiento y manutención.

CAPÍTULO 9.°

DERECHOS SOCIALES

Artículo 27. Seguro de Responsabilidad Civil.

La Fundación tiene concertado un seguro de Responsabilidad Civil Profesional para el personal a su servicio.

Artículo 28. Anticipos y préstamos reintegrables.

La Fundación dispondrá de una bolsa de hasta 30.000 euros para anticipos y préstamos reintegrables.

Tendrán derecho a solicitar un préstamo sin interés de hasta un máximo de 2.000 euros todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con, al menos, un año de antigüedad, cuya solicitud será atendida por riguroso orden de presentación.

La amortización será efectuada en el plazo máximo de 1 año, contado a partir del siguiente mes en que fue concedido el préstamo.

CAPÍTULO 10.°

JORNADA DE TRABAJO DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 29. Jornada de trabajo.

El número de horas de trabajo efectivo al año y su normal distribución para cada una de las categorías afectadas por este Convenio será de 1.575 horas efectivas de trabajo.

Artículo 30. Jornada semanal.

La duración de la jornada habitual de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual, distribuidas de lunes a domingo y en horario que le corresponda a cada turno y categoría profesional con los descansos reglamentarios.

Artículo 31. Jornada diaria.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la Fundación, que los podrá establecer previa negociación con los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso, con una antelación mínima de 15 días. Cuando por necesidades del servicio, fuerza mayor y cuestiones técnicas y/o organizativas, en caso de circunstancias especiales esto no fuera posible, este requisito, podrá ser modificado previa información a los Delegados de Personal.

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de 30 minutos de descanso dentro de la jornada de trabajo, que, a todos los efectos, será considerado como trabajo efectivo, siempre que la misma sea de forma continuada y exceda de seis horas diarias.

En los casos de jornadas partidas, y siempre que ésta coincida con la comida del medio día, las horas destinadas al almuerzo no serán consideradas como efectivas de trabajo.

Se podrán realizar cambios de turnos siempre y cuando la organización y el funcionamiento del centro lo permita, que deberán ser solicitados y autorizados por la Dirección del centro, por escrito con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 32. Descanso.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio o de treinta y seis horas de forma ininterrumpida.

Artículo 33. Vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones al año.

Su retribución consistirá en el Salario Base, Plus Convenio, los Pluses de Nocturnidad y Turnicidad, y cuando se implanten, Complemento de Aproximación Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional.

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 establecerá entre la Fundación y los representantes de los trabajadores, y deberá ajustarse a las siguientes normas:

a) 30 días naturales comprendidos entre los días del 1 de julio al 31 de octubre, ambos inclusive.

b) A facultad de la Dirección de la Fundación, si las circunstancias asistenciales lo permiten, existe la posibilidad de disfrute de las vacaciones fuera del período citado en el anterior párrafo, así como la posibilidad de fraccionarlas en tres etapas.

c) Si las vacaciones estuviesen programadas de antemano y el trabajador no las pudiese iniciar por Incapacidad Temporal, podrá hacerlo fuera del período previsto pero siempre dentro del año natural al que corresponda. Si esta Incapacidad Temporal sobreviniera dentro de su período vacacional, no se suspenderán dichas vacaciones, a excepción de las bajas que requieran hospitalización, durante los días de ingreso.

d) Se admite la posibilidad de fraccionar el período vacacional en 2 etapas, debiendo ser, al menos una de ellas, igual o superior a una semana

Artículo 34. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previa solicitud por escrito, con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrán faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario contractual o pactado, por alguno de los motivos y con la duración que se indica. En las situaciones en las que se produzca de forma repentina el hecho causante del permiso, se computarán las horas efectivamente trabajadas, y el disfrute del permiso se hará desde el día siguiente.

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio, o pareja de hecho debidamente acreditada.

b) Por alumbramiento de esposa o compañera con convivencia acreditada, o por adopción de un hijo/a, dos días naturales y cuatro días si se tiene que desplazar fuera de la provincia de residencia del trabajador. En caso de parto múltiple, se otorgará dos días adicionales. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta 1 mes de duración, percibiendo durante dicho período el salario base.

Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, aquéllas se disfrutarán hasta completar el mes a continuación del alta médica o cuando acuerden las partes.

c) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el período de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso de 2 semanas adicionales a partir de 1 de enero de 2007. A partir de 1 de enero de 2009, tendrá derecho a 3 semanas adicionales.

d) Por tiempo de tres días naturales, que serán ampliables a cinco días naturales, si el/la trabajador/a necesita realizar desplazamiento fuera de su provincia de residencia, en los casos de fallecimiento de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad (hijos/as, cónyuges o compañeros/as con convivencia acreditada y padres de uno u otro cónyuge).

e) Por tiempo de dos días naturales que serán ampliables a cuatro días naturales si el/la trabajador/a necesita realizar desplazamientos fuera de su provincia de residencia, en los casos de fallecimiento de familiares de 2.º grado de consanguinidad o afinidad (nietos/as, hermanos/as, cónyuges o compañeros/as con convivencia acreditada de éstos y abuelos/as maternos y/o paternos del/la trabajador/a).

f) Por tiempo de tres días naturales, que serán ampliables a cinco días naturales, si el/la trabajador/a necesita realizar desplazamiento fuera de su provincia de residencia, en los casos de enfermedad grave de familiares de 1.º y 2.º grado de consanguinidad o afinidad (hijos/as, cónyuges o compañeros/as con convivencia acreditada y padres de uno u otro cónyuge, nietos/as, hermanos/as, cónyuges o compañeros/as con convivencia acreditada de éstos y abuelos/as maternos y/o paternos del/la trabajador/a).

g) Un día natural en caso de boda de hijos o hermanos, siempre que coincida en horario o jornada laboral, dos días si es fuera de la provincia de residencia del trabajador.

h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del sistema público sanitario, siempre y cuando no sea factible acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo.

i) 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.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal a que se refiere el artículo 37.3, apartado d), del R.D. 1/1995, de 24 de marzo, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

k) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.

l) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

m) Para asuntos personales, cuatro días al año a partir de 1 de enero de 2006 no acumulables en períodos vacacionales y dentro del año. Prorrateándose los días al tiempo de duración del contrato inferior a un año. A todos los efectos se considerarán horas efectivas de trabajo en cómputo anual.

n) Para exámenes oficiales al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 35. Permiso por lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, por cada 7 horas de jornada, que podrá dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen. Los períodos de lactancia podrán ser acumulados, acordándose el disfrute de los días de permiso correspondientes entre el personal y la Dirección del centro.

Artículo 36. 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 12 meses, que deberá serle concedida si se hace con preaviso de diez días laborales y siempre que lo permitan las necesidades del servicio y se justifique adecuadamente las razones de su petición.

En el caso de ser superior a 60 días, los días que excedan de esos 60 llevarán aparejada la suspensión del contrato de

trabajo y por tanto la cotización a la Seguridad Social del trabajador, manteniéndose la reserva del puesto de trabajo hasta el máximo posible de 12 meses. Este permiso, en caso de ser inferior a 12 meses, se puede ampliar en una sola ocasión sin sobrepasar de forma acumulada el período máximo, siempre que sea comunicado con 1 mes de antelación a la conclusión del mismo.

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurrido un año de disfrute de la última que le fuere concedida.

CAPÍTULO 11.º

EXCEDENCIAS Y FORMACIÓN

Artículo 37. Excedencias.

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

37.1. Excedencia Forzosa: Es una situación administrativa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para cargo público o función sindical, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato y de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público la elección para diputado o senador de las Cortes Generales, diputados de las asambleas autonómicas, concejal de ayuntamiento a alcalde con plena dedicación, o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones, entidades y empresas públicas del Estado, autonómicas, locales, comunitarias o internacionales, cuyo nivel esté considerado como alto cargo en la Legislación correspondiente.

El reingreso en el servicio activo desde la situación de excedencia forzosa prevista en el párrafo anterior habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

37.2. Excedencia excepcional: Tendrá la consideración de excedencia excepcional la que se conceda a aquellos trabajadores que, pertenecientes a Fundación, sean contratados para desempeñar programas de los contemplados en el art. 2.e) de este Convenio, y, siempre que dicho programa se ejecute por la Fundación, tendrán reservado su puesto de trabajo, siendo la reincorporación de forma inmediata a la finalización del contrato origen de esta excedencia excepcional.

37.3. Excedencia Parental: Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a o desde la adopción. En el supuesto de adopción, para menores de seis años, esta situación de excedencia sólo podrá ser ejercida por uno de los progenitores cuando ambos trabajen.

Cada hijo/a dará derecho a un nuevo período de excedencia que, de solicitarse, pondrá fin al que anteriormente se viniera disfrutando.

El/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años.

37.4. Excedencia por cuidado de familiares discapacitados: Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 1 año para atender al cuidado de un familiar con una discapacidad física, psíquica o sensorial. Esta situación de excedencia sólo podrá ser ejercida por uno de los progenitores cuando ambos trabajen.

El/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Tiene que transcurrir un período de 6 meses desde la conclusión de una excedencia por cuidado de hijos o por cuidado de familiar discapacitado, para poder hacer uso de un permiso sin sueldo.

Artículo 38. Formación.

La Formación en la Fundación se regirá por el Plan de Formación anual, planificado, gestionado y aprobado por FADAIS, que recoge las necesidades formativas detectadas del colectivo de profesionales a través de estudios de necesidades y de la evaluación continua que desde la Unidad de Formación, adscrita al Departamento Financiero y de RR.HH., se viene llevando a cabo.

Dicho Plan va encaminado a la actualización, perfeccionamiento y capacitación profesional de todos los trabajadores de la Fundación, respondiendo a todos y cada uno de los puestos de trabajo y categorías profesionales.

El Plan está compuesto por acciones formativas de carácter internas y/o externas:

- Internas: Son aquellas que están establecidas, organizadas y financiadas por FADAIS.
- Externas: Son aquellas que aun estando organizadas por otras entidades, responden a los objetivos establecidos en el Plan de Formación.

Para el seguimiento del desarrollo del Plan de Formación y como elemento de participación, FADAIS cuenta con un Comité de Formación que aporta mejoras y sugerencias a dicho Plan.

Este Comité, está compuesto por:

- Director Financiero y de Recursos Humanos.
- Responsable de Unidad de Recursos Humanos y Calidad.
- Responsable de Gestión de Recursos Humanos.
- Técnico/a de Formación.
- Director/a del Área Asistencial.
- Asesor/a Técnico/a.
- Directores/as de los Centros Terapéuticos.
- Director/a del Área de Incorporación.
- Director/a del Área de Sistema de Información e Investigación.
- Director/a del Área de Usuarios.
- Un Delegado/a de Personal por organización sindical más un asesor/a por cada sindicato representativo en la Fundación.

El Comité de Formación tendrá las siguientes funciones:

a) Aportar datos de interés, para detectar las necesidades y carencias en materia de formación y reciclaje del personal de la Fundación, así como para el personal de nueva incorporación.

b) Participar en el desarrollo de las acciones formativas de la Fundación, establecidas desde el Plan de Formación, así como en el desarrollo de actividades formativas externas.

c) Recibir, recopilar, difundir materiales y documentación, en materia de formación, establecidos desde el Departamento Financiero y de RR.HH.

d) Hacer aportaciones a la evaluación de las acciones formativas, así como al Plan de Formación.

e) Asistir a las reuniones establecidas para tal fin.

f) Velar por la actualización y orden de todo el desarrollo del Plan de Formación.

La Fundación incorporará al Plan de Formación Anual aquellas acciones formativas que, a demanda de ésta, estén sujetas a Acuerdos con Centros Oficiales reconocidos.

Para el desarrollo y ejecución del Plan de Formación, se establecen dos reuniones ordinarias al año y tantas extraordinarias como lo requiera el propio Plan.

CAPÍTULO 12.º

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 39. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas de puntualidad, que excedan de quince minutos diarios en la asistencia al trabajo, en el período de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso sería constitutiva por sí sola de falta grave.

b) No comunicar con la antelación debida los motivos que justifiquen una ausencia al trabajo. En todo caso, de no ser po-

sible la comunicación, ésta se hará siempre en el plazo máximo de las veinticuatro horas siguientes a la ausencia, salvo que la misma coincida con el fin de semana o día siguiente festivo que, en estas circunstancias, el plazo se prorroga hasta las cuarenta y ocho horas siguientes para poner en conocimiento los motivos que justificaron la falta al trabajo.

c) Negligencia leve en el cumplimiento de las actividades profesionales del trabajador.

d) No comunicar con la debida diligencia los cambios experimentados en las familias, que puedan afectar a la Seguridad Social y/o Instituciones de Previsión Social, así como también los cambios de domicilio.

e) Faltar al trabajo un día al mes sin justificar.

f) Rehusar ser reconocido a requerimiento de la Fundación o por el Médico de la misma en caso de baja por enfermedad (IT).

Artículo 40. Faltas graves.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

a) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

b) Falta injustificada al trabajo más de un día en un período de treinta días, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso, será constitutiva por sí sola de falta muy grave.

c) Negligencia grave de atención al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores, en materia de servicio con perjuicio para la Fundación, los usuarios, los profesionales u otros colaboradores que realicen su actividad profesional en el Centro.

d) El retraso injustificado en la entrega a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta, pasados más de tres días contados desde la fecha de su expedición para la situación protegida de Incapacidad Temporal por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, conforme dispone el R.D. 575/97, de 18 de abril, modificado por R.D. 1117/98, de 5 de junio, y la O.M. de 19 de junio de 1997, dictada en su desarrollo, y O.M. de 18 de septiembre de 1998, que modifica la anterior.

e) La reincidencia o reiteración en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza.

f) Rehusar ser reconocido a requerimiento de la Fundación o por el médico de la misma, caso de baja por accidente de trabajo.

Artículo 41. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

a) Más de diez faltas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o más de veinte faltas de puntualidad, cometidas en un año.

b) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes.

c) Simulación de enfermedad, accidente o cualquier otra manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada o negligencia grave que cause graves perjuicios a la Fundación, los usuarios, los trabajadores u otros profesionales o colaboradores que realicen su actividad profesional en el Centro.

e) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto, robo o complicidad, tanto a los demás profesionales como a la Fundación o a cualquier usuario.

f) El abuso de autoridad.

g) Las faltas graves de respeto, los malos tratos de palabra u obra y las ofensas verbales o físicas de naturaleza general, ejercidas sobre cualquier miembro de la Fundación en el ámbito de la misma.

h) El acoso sexual.

i) La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza.

j) La manifiesta y reiterada indisciplina, así como la desobediencia en el trabajo.

k) El consumo de drogas o alcohol en el trabajo, salvo en aquellos supuestos en que se determinase que el trabajador viene padeciendo un problema de adicción, en cuyo caso, se estaría a lo dispuesto en materia protegida de IT por enfermedad, Incapacidad Provisional y/o Permanente, según se determinase por los servicios competentes del Sistema General de la Seguridad Social.

Artículo 42. Sanciones.

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a cuarenta y cinco.

c) Por faltas muy graves: A facultad de la Fundación, podrá ser:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuarenta y cinco días hasta seis meses.
- Despido.

Artículo 43. Procedimiento sancionador.

Corresponde a la Dirección-Gerencia de la Fundación la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves y muy graves, dándose traslado por escrito a los representantes de los trabajadores en los casos de faltas graves y muy graves.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los treinta días y las muy graves a los sesenta días, siempre a partir de que se tuviera conocimiento de las mismas por la Gerencia de la Fundación.

Las sanciones disciplinarias serán anotadas en el expediente personal del interesado.

La anotación de la sanción de amonestación, excluida la correspondiente a falta muy grave, 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 finalice con la imposición de sanción.

La anotación de las restantes sanciones, con excepción del despido, podrán cancelarse, a instancias 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.

CAPÍTULO 13.º
DERECHOS SINDICALES

Artículo 44. 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.

Las partes firmantes entienden conveniente el desarrollo de las materias sindicales, por lo que reitera el contenido en materia de representación colectiva del texto articulado vigente, y de cuantas disposiciones regulen y desarrollen la misma, como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y cualquier otra disposición que pueda desarrollar esta última, en los términos que legalmente se establezcan.

44.1. Delegados/as de Personal. Los/las Delegados/as de Personal tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir información sobre la situación económica de la Fundación y la evolución probable del empleo de la empresa en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

b) Emitirá informe, con carácter previo a la ejecución por parte del/la empresario/a de las decisiones adoptadas por éste/a, sobre:

a. Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
b. Planes de formación profesional de la empresa.
c. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
d. Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

f) Conocerá 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.

Todos los informes requeridos en este número habrán de ser emitidos en el plazo de quince días.

Sobre las materias recogidas en este apartado deberán observar los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal sigilo profesional aun después de dejar de pertenecer al mismo, y especialmente sobre aquellas materias que la Dirección de la Fundación señale como de carácter reservado.

44.2. Garantías.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Los/as delegados/as de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de 21 horas. Para la utilización de este crédito horario, será requisito indispensable su comunicación a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. Se pueden acumular hasta 12 horas sólo y exclusivamente de un mes al siguiente.

44.3. Derechos Sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los/las trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que los/las trabajadores/as afiliados/as 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 las empresas, no podrán sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un/a trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los Centros de Trabajo existirán tablones de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto, dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro. Asimismo, los/as delegados/as de personal tendrán acceso a todos los medios técnicos de uso común (que a tal efecto se dispondrán) existentes en la empresa: fax, teléfono, medios informáticos, internet y correo electrónico.

CAPÍTULO 14.º

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 45. 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 vigentes en cada momento.

Artículo 46. 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 Empresa está obligada a garantizar una 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 al personal.

Corresponde a cada trabajador velar, en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

46.1 Participación del Personal.

Delegados/as de Prevención.

Los/as Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

Los/as Delegados/as de Prevención serán elegidos por y entre los delegados de personal. Sus competencias y facultades son las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En su caso tendrán las siguientes competencias y facultades:

1. Son competencias de los/as Delegados/as de Prevención:

a) Colaborar con la Dirección del Centro de Trabajo en la acción preventiva.

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

c) Ser consultados por la Dirección del Centro de Trabajo, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de PRL.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los/as Delegados/as de Prevención, éstos/as estarán facultados/as para:

a) Acompañar a los 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 PRL, 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 las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de PRL, 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 PRL. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por la Fundación sobre los daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as una vez que ésta hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir de la Fundación las informaciones obtenidas por éstas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la FADA, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley de PRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) 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/as trabajadores/as, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la dirección del Centro la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Fundación.

46.2 Comité Central de Seguridad y Salud Laboral.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el ámbito del propio convenio, que sería el Órgano Paritario y Colegiado de participación y representación. Estará compuesto por 2 miembros de cada una de las partes. Se reunirá con carácter ordinario 2 veces al año.

Artículo 47. Vigilancia de la salud

1. La Empresa garantizará a los trabajadores 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 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 el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa 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 empresa.

Artículo 48. Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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 al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 49. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

a) Promover el principio de igualdad de oportunidades.

b) Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como, cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo.

c) Esta cláusula deberá aplicarse a los/as trabajadores/as contratados/as temporales.

d) Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Todo aquel Personal Directivo encuadrado en el Sistema Integral de Gestión (SIG), que a la fecha de la firma de este Convenio tenga suscrito con la Fundación contrato indefinido, una vez cesen sus funciones del Cargo de Dirección, le será respetada su categoría profesional, siéndole de aplicación el presente Convenio.

Disposición Adicional Segunda. Las condiciones aprobadas en el presente Convenio tendrán carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier Disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables.

Disposición Adicional Tercera. Aquellos/as trabajadores/as que con la categoría de Oficial de Mantenimiento/Conductor les fuese retirado el permiso de conducir, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, tendrá derecho a desempeñar el resto del contenido funcional, manteniendo las retribuciones que vinieran percibiendo.

Disposición Adicional Cuarta. Los 7 Auxiliares Administrativos que actualmente trabajan en los centros terapéuticos de la Fundación se reconvertirán a Administrativos a partir del 1 de enero de 2007.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. A partir de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, se reunirá la Comisión Paritaria para el estudio del articulado y aplicación en la Fundación.

ANEXO I

TABLA SALARIAL III CONVENIO COLECTIVO FADAIS 2006

CATEGORÍAS	S.B.'06	P.CONV.'06	P.P.EXT'06	TOTAL BRUTO´06/MES
MÉDICOS/AS	1.172,59 €	1.007,14 €	195,43 €	2.375,16 €
PSICÓLOGOS/AS	1.172,59 €	856,82 €	195,43 €	2.224,85 €
OTROS TITUL. SUP.	1.172,59 €	856,82 €	195,43 €	2.224,85 €
TÉC. PERSONAL	1.293,23 €	838,28 €	215,54 €	2.347,04 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	995,23 €	958,11 €	165,87 €	2.119,21 €
D.U.E.	995,23 €	762,06 €	165,87 €	1.923,16 €
EDUCADORES/AS	995,23 €	597,32 €	165,87 €	1.758,42 €
TRABAJ. SOCIALES	995,23 €	597,32 €	165,87 €	1.758,42 €
OTROS TITUL. MEDIOS	995,23 €	597,32 €	165,87 €	1.758,42 €
MAESTROS/AS TALLER	698,80 €	514,68 €	116,47 €	1.329,96 €
ADMINISTRATIVOS/AS	621,21 €	586,93 €	103,54 €	1.311,68 €
MONITOR/A-ANIMADOR/A	608,32 €	566,63 €	101,38 €	1.276,33 €
AUX. ADMINISTRATIVO	571,39 €	478,49 €	95,23 €	1.145,12 €
MONITOR/A DE COCINA	570,85 €	495,85 €	95,14 €	1.161,84 €
OFIC. MANT./CONDUCTOR	570,85 €	597,80 €	95,14 €	1.263,78 €
MONITOR/A LIMPIEZA	570,46 €	368,43 €	95,08 €	1.033,96 €

COMPLEMENTOS ADICIONALES

NOCTURNIDAD: 67,31 €/MES (ENERO A OCTUBRE)	TURNICIDAD: 18,00 €/MES (ENERO A OCTUBRE)	FESTIVO ESPECIAL: 72,12 € (ENERO-NOVIEMBRE)	FESTIVO ORDINARIO: 39,07 € (ENERO-NOVIEMBRE)
NOCTURNIDAD: 82,00 €/MES (NOVIEMBRE-DICIEMBRE)	TURNICIDAD: 24,00 €/MES (NOVIEMBRE-DICIEMBRE)	FESTIVO ESPECIAL: 74,64 € (DICIEMBRE)	FESTIVO ORDINARIO: 40,44 € (DICIEMBRE)

ANEXO II

TABLA SALARIAL III CONVENIO COLECTIVO FADAIS 2007

CATEGORÍAS	S.B.'07/MES	P.CONV.'07/MES	P.P. EXT'07/MES	PLUS APR. SALARIAL	TOTAL BRUTO'07/MES
MÉDICOS/AS	1.207,77 €	1.042,39 €	201,30 €		2.451,45 €
PSICÓLOGOS/AS	1.207,77 €	886,81 €	201,30 €	56,00 €	2.351,88 €
OTROS TITUL. SUP.	1.207,77 €	886,81 €	201,30 €	56,00 €	2.351,88 €
TÉC. PERSONAL	1.332,02 €	867,62 €	222,00 €		2.421,64 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.025,08 €	991,64 €	170,85 €		2.187,58 €
D.U.E.	1.025,08 €	788,73 €	170,85 €		1.984,66 €
EDUCADORES/AS	1.025,08 €	618,23 €	170,85 €	63,00 €	1.877,16 €
TRABAJ. SOCIALES	1.025,08 €	618,23 €	170,85 €	63,00 €	1.877,16 €
OTROS TITUL. MEDIOS	1.025,08 €	618,23 €	170,85 €	63,00 €	1.877,16 €
MAESTROS/AS TALLER	719,77 €	532,70 €	119,96 €		1.372,43 €
ADMINISTRATIVOS/AS	639,85 €	607,47 €	106,64 €		1.353,96 €
MONITOR/A-ANIMADOR/A	626,57 €	586,46 €	104,43 €		1.317,46 €
AUX. ADMINISTRATIVO	588,53 €	495,24 €	98,09 €		1.181,86 €
MONITOR/A DE COCINA	587,97 €	513,20 €	98,00 €		1.199,17 €
OFIC. MANT./CONDUCTOR	587,97 €	618,72 €	98,00 €		1.304,69 €
MONITOR/A LIMPIEZA	587,57 €	381,32 €	97,93 €	30,00 €	1.096,82 €

COMPLEMENTOS ADICIONALES

NOCTURNIDAD: 108,00 €/MES	TURNICIDAD: 27,00 €/MES	FESTIVO ESPECIAL: 77,25 €	FESTIVO ORDINARIO: 41,86 €

ANEXO III

TABLA SALARIAL III CONVENIO COLECTIVO FADAIS 2008

CATEGORÍAS	S.B.'08	P.CONV.'08	P.P. EXT'08	PLUS APR. SALARIAL	TOTAL BRUTO´08/MES		NIVEL 1*
MÉDICOS/AS	1.244,00 €	1.078,87 €	207,33 €		2.530,21 €		40,00 €
PSICÓLOGOS/AS	1.244,00 €	917,85 €	207,33 €	72,80 €	2.441,99 €		40,00 €
OTROS TITUL. SUP.	1.244,00 €	917,85 €	207,33 €	72,80 €	2.441,99 €		40,00 €
TÉC. PERSONAL	1.371,98 €	897,99 €	228,66 €		2.498,63 €		40,00 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.055,83 €	1.026,35 €	175,97 €		2.258,15 €		40,00 €
D.U.E.	1.055,83 €	816,34 €	175,97 €		2.048,14 €		34,00 €
EDUCADORES/AS	1.055,83 €	639,87 €	175,97 €	81,90 €	1.953,57 €		34,00 €
TRABAJ. SOCIALES	1.055,83 €	639,87 €	175,97 €	81,90 €	1.953,57 €		34,00 €
OTROS TITUL. MEDIOS	1.055,83 €	639,87 €	175,97 €	81,90 €	1.953,57 €		34,00 €
MAESTROS/AS TALLER	741,36 €	551,34 €	123,56 €		1.416,27 €		21,00 €
ADMINISTRATIVOS/AS	659,05 €	628,73 €	109,84 €		1.397,62 €		21,00 €
MONITOR/A-ANIMADOR/A	645,37 €	606,99 €	107,56 €		1.359,92 €		21,00 €
AUX. ADMINISTRATIVO	606,19 €	512,57 €	101,03 €		1.219,79 €		20,00 €
MONITOR/A DE COCINA	605,61 €	531,16 €	100,93 €		1.237,71 €		20,00 €
OFIC. MANT./CONDUCTOR	605,61 €	640,38 €	100,93 €		1.346,92 €		20,00 €
MONITOR/A LIMPIEZA	605,20 €	394,67 €	100,87 €	39,00 €	1.139,73 €		20,00 €

COMPLEMENTOS ADICIONALES

NOCTURNIDAD: 111,35 €/MES	TURNICIDAD: 27,84 €/MES	FESTIVO ESPECIAL: 79,95 €	FESTIVO ORDINARIO: 43,33 €

* Necesarios al menos 5 años en la Fundación

ANEXO IV

TABLA SALARIAL III CONVENIO COLECTIVO FADAIS 2009 (1er SEMESTRE)

CATEGORÍAS	S.B.'09	P.CONV.'09	P.P. EXT'09	PLUS APR. SALARIAL	TOTAL BRUTO'09/MES		NIVEL 1*	NIVEL II**
MÉDICOS/AS	1.281,32 €	1.116,63 €	213,55 €		2.611,51 €		41,24 €	82,00 €
PSICÓLOGOS/AS	1.281,32 €	949,97 €	213,55 €	94,64 €	2.539,49 €		41,24 €	82,00 €
OTROS TITUL. SUP.	1.281,32 €	949,97 €	213,55 €	94,64 €	2.539,49 €		41,24 €	82,00 €
TÉC. PERSONAL	1.413,14 €	929,42 €	235,52 €		2.578,08 €		41,24 €	82,00 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.087,50 €	1.062,27 €	181,25 €		2.331,03 €		41,24 €	82,00 €
D.U.E.	1.087,50 €	844,91 €	181,25 €		2.113,66 €		35,05 €	70,00 €
EDUCADORES/AS	1.087,50 €	662,26 €	181,25 €	106,47 €	2.037,49 €		35,05 €	70,00 €
TRABAJ. SOCIALES	1.087,50 €	662,26 €	181,25 €	106,47 €	2.037,49 €		35,05 €	70,00 €

OTROS TITUL. MEDIOS	1.087,50 €	662,26 €	181,25 €	106,47 €	2.037,49 €		35,05 €	70,00 €
MAESTROS/AS TALLER	763,60 €	570,64 €	127,27 €		1.461,51 €		21,65 €	44,00 €
ADMINISTRATIVOS/AS	678,82 €	650,74 €	113,14 €		1.442,70 €		21,65 €	44,00 €
MONITOR/A-ANIMADOR/A	664,73 €	628,23 €	110,79 €		1.403,75 €		21,65 €	44,00 €
AUX. ADMINISTRATIVO	624,38 €	530,51 €	104,06 €		1.258,95 €		20,62 €	42,00 €
MONITOR/A DE COCINA	623,78 €	549,75 €	103,96 €		1.277,49 €		20,62 €	42,00 €
OFIC. MANT./CONDUCTOR	623,78 €	662,79 €	103,96 €		1.390,53 €		20,62 €	42,00 €
MONITOR/A LIMPIEZA	623,36 €	408,48 €	103,89 €	50,70 €	1.186,43 €		20,62 €	42,00 €

COMPLEMENTOS ADICIONALES

NOCTURNIDAD: 114,80 €/MES	TURNICIDAD: 28,70 €/MES	FEST. ESPEC.: 82,75 €	FEST. ORDIN.: 44,85 €	DOMINGO: 12,00 €

*Necesarios al menos 5 años en la Fundación
**Necesarios al menos 10 años en la Fundación

ANEXO IV

TABLA SALARIAL III CONVENIO COLECTIVO FADAIS 2009 (2.º SEMESTRE)

CATEGORÍAS	S.B.'09	P.CONV.'09	P.P. EXT'09	PLUS APR. SALARIAL	TOTAL BRUTO'09/MES		NIVEL 1*	NIVEL II**
MÉDICOS/AS	1.281,32 €	1.116,63 €	250,77 €		2.648,72 €		41,24 €	82,00 €
PSICÓLOGOS/AS	1.281,32 €	949,97 €	245,22 €	94,64 €	2.571,15 €		41,24 €	82,00 €
OTROS TITUL. SUP.	1.281,32 €	949,97 €	245,22 €	94,64 €	2.571,15 €		41,24 €	82,00 €
TÉC. PERSONAL	1.413,14 €	929,42 €	266,50 €		2.609,06 €		41,24 €	82,00 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.087,50 €	1.062,27 €	216,66 €		2.366,43 €		41,24 €	82,00 €
D.U.E.	1.087,50 €	844,91 €	209,41 €		2.141,82 €		35,05 €	70,00 €
EDUCADORES/AS	1.087,50 €	662,26 €	203,33 €	106,47 €	2.059,56 €		35,05 €	70,00 €
TRABAJ. SOCIALES	1.087,50 €	662,26 €	203,33 €	106,47 €	2.059,56 €		35,05 €	70,00 €
OTROS TITUL. MEDIOS	1.087,50 €	662,26 €	203,33 €	106,47 €	2.059,56 €		35,05 €	70,00 €
MAESTROS/AS TALLER	763,60 €	570,64 €	146,29 €		1.480,53 €		21,65 €	44,00 €
ADMINISTRATIVOS/AS	678,82 €	650,74 €	134,83 €		1.464,39 €		21,65 €	44,00 €
MONITOR/A-ANIMADOR/A	664,73 €	628,23 €	131,73 €		1.424,69 €		21,65 €	44,00 €
AUX. ADMINISTRATIVO	624,38 €	530,51 €	121,75 €		1.276,64 €		20,62 €	42,00 €
MONITOR/A DE COCINA	623,78 €	549,75 €	122,29 €		1.295,82 €		20,62 €	42,00 €
OFIC. MANT./CONDUCTOR	623,78 €	662,79 €	126,06 €		1.412,63 €		20,62 €	42,00 €
MONITOR/A LIMPIEZA	623,36 €	408,48 €	117,51 €	50,70 €	1.200,05 €		20,62 €	42,00 €

COMPLEMENTOS ADICIONALES

NOCTURNIDAD: 114,80 €/MES	TURNICIDAD: 28,70 €/MES	FEST. ESPEC.: 82,75 €	FEST. ORDIN.: 44,85 €	DOMINGO: 12,00 €

*Necesarios al menos 5 años en la Fundación
**Necesarios al menos 10 años en la Fundación