

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 1 de junio de 2021, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Asociación Fondo Andaluz de Municipios para la Solidaridad Internacional, FAMSÍ.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Asociación Fondo Andaluz de Municipios para la Solidaridad Internacional, FAMSÍ (cód. convenio 71103422012021), suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, con fecha 19 de enero de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 1 de junio de 2021.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN, NORMAS GENERALES Y GARANTÍAS

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente convenio colectivo se extiende a todo el de la actividad propia del Fondo Andaluz de Municipios para la Solidaridad Internacional, FAMSÍ, reconocidas en sus Estatutos.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que tengan contrato de trabajo con FAMSÍ, en el marco de la legislación laboral española, en los centros de trabajo de las provincias de Sevilla y Córdoba.

2. A aquellas personas trabajadoras que tengan contrato de trabajo con FAMSÍ derivado de proyectos o programas cuyo financiador establezca condiciones laborales específicas, les serán de aplicación dichas condiciones, siendo el presente convenio colectivo vinculante en el resto del articulado.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en los centros de trabajo o sedes de las provincias de Sevilla y Córdoba.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Cualquiera que sea la fecha de su publicación, el presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2021 y su vigencia se extenderá durante cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2024.

De no mediar denuncia expresa y por escrito de este, el presente convenio colectivo quedará automáticamente prorrogado por anualidades. Dicha denuncia deberá realizarla cualquiera de las partes firmantes del convenio, con un plazo mínimo de un mes antes de la finalización de su vigencia. Denunciado el convenio, éste prorrogará su vigencia hasta su sustitución por el nuevo.

Una vez denunciado el presente convenio colectivo, la Comisión negociadora habrá de constituirse en el plazo de un mes.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio, cualquiera que sea su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza, origen y denominación.

Artículo 7. Aplicación de las mejores condiciones.

Una vez firmado este convenio y habiendo desplegado todos sus efectos, si hubiere, previas al mismo, condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas por FAMSÍ, se mantendrán en su totalidad de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ninguna condición acordada en el presente convenio.

Artículo 8. Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, el Estatuto del Cooperante, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 9. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, eliminar cualquier disposición, medida o práctica 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, y a desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Tanto las mujeres como los hombres incluidos en el ámbito personal de este convenio gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo en su trabajo.

Artículo 10. Comisión del convenio.

Se crea la Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio en la composición, competencias y funciones que se detallan en este artículo que será constituida en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este convenio.

La Comisión estará compuesta por los/as representantes de las trabajadoras y los trabajadores y por parte de la Dirección de FAMSÍ en el mismo número que haya del primer grupo.

La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de sus componentes al menos con siete días de antelación y tomará sus acuerdos por la mayoría absoluta de votos de cada una de sus representaciones.

Son funciones de la Comisión Paritaria la interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio, mediar en los conflictos de carácter colectivo que puedan surgir de su interpretación, y el seguimiento de la aplicación de lo acordado, así como aquellas que la ley les atribuya.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11. Organización del trabajo.

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación del trabajo corresponde a la Dirección sin perjuicio de las atribuciones y derechos que la Ley confiere a las trabajadoras y trabajadores y sus representantes legales.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La mejora del rendimiento de FAMSÍ, mediante la adecuación de plantillas a las necesidades reales.

b) La mejora de la calidad del empleo, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.

c) La racionalización y mejora de los procesos operativos.

d) La valoración de los puestos.

e) La evaluación del desempeño.

f) El establecimiento de las medidas necesarias, que permita realizar el trabajo de manera eficaz con el uso eficiente de los recursos y con las debidas garantías de salud y seguridad.

g) Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en cuanto a condiciones de empleo en cualquier sentido de este y se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Las partes firmantes se comprometen a poner en marcha los mecanismos necesarios para implementar un Plan de Igualdad. Para ello se constituirá una Comisión de Igualdad.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12. Categorías profesionales.

1. Las personas trabajadoras sujetas al presente convenio, a los efectos de su clasificación, se encuadran en grupos profesionales, atendiendo a los factores de formación, conocimientos específicos, experiencia, complejidad, responsabilidad y autonomía, requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo.

2. El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización del trabajo a desarrollar en FAMSÍ, en seis grupos profesionales:

- Gerente.
- Director/a.
- Coordinador/a.

- Técnico/a y Técnico/a Expatriado/a.
- Auxiliar Técnico/a y Auxiliar Técnico/a Expatriado/a.
- Administrativo/a.
- Auxiliar Administrativo/a.

3. Así mismo, y atendiendo a criterios de experiencia, antigüedad u otras circunstancias, se establecen dos niveles, a y b, para los grupos profesionales siguientes:

- Coordinador/a:
 - Nivel A.
 - Nivel B.
- Técnico/a y Técnico/a Expatriado/a:
 - Nivel A.
 - Nivel B.
- Auxiliar Técnico/a y Auxiliar Técnico/a Expatriado/a:
 - Nivel A.
 - Nivel B.

Las categorías de Técnico/a y de Auxiliar Técnico/a, atenderán también a criterios de experiencia, antigüedad, otras circunstancias y responsabilidad requerida.

4. La regulación de la relación laboral de la categoría de Gerente queda excluida del presente convenio y estará a lo regulado para el personal de alta dirección.

5. Para cada uno de los grupos y niveles se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

En caso de carecer de dicha titulación universitaria, se requerirá:

- a) Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementado con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida y
- b) Experiencia demostrable requerida para el desempeño del puesto.

CAPÍTULO IV

SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS, CONTRATACIÓN Y CESE

Artículo 13. Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica.

Para la cobertura de dichos puestos y vacantes se seguirá lo contemplado en el procedimiento interno que FAMSI establezca a tal fin. En dicho procedimiento se recogerán los criterios de selección externa y/o promoción interna que la Asociación establezca en cada caso. Se favorecerá la promoción interna del personal de FAMSI.

FAMSI realizará en primer lugar la oferta de vacantes y plazas, que no se refieran a puestos de confianza, a los trabajadoras y trabajadores que al menos tengan seis meses de antigüedad reconocida.

Artículo 14. Contratación.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán ser contratadas al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales que se encuentren legalmente en vigor.

Para nuevas contrataciones tendrá preferencia la promoción interna de personas que trabajen en FAMSI, siempre y cuando se cumplan las exigencias establecidas en las convocatorias.

Artículo 15. Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba de seis meses para los tres primeros grupos y de dos meses para el resto de los grupos.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo de este.

Artículo 16. Cese voluntario.

La trabajadora o el trabajador que voluntariamente desee causar baja en FAMSI, deberá notificarlo por escrito con una antelación mínima de un mes para las personas que ocupen puestos de los Grupos profesionales de director, y coordinador/a, y quince días para el resto de las personas contratadas.

La falta de preaviso establecido facultará a FAMSI para deducir en el momento de la liquidación y finiquito, el equivalente diario de su retribución real por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.

Artículo 17. Extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas y en las condiciones legalmente establecidas.

CAPÍTULO V

JORNADA HORARIO Y CONCILIACIÓN

Artículo 18. Jornada y horario ordinarios.

La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo que, a efectos de su realización, se podrá computar en periodos de cómputo anual.

Se entiende por jornada efectiva aquella en la que la persona trabajadora se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral.

Se consideran también horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compras, o cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo del trabajo encomendado.

Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijo o itinerante, el cómputo de la jornada ordinaria comenzará a partir del lugar de recogida o reunión establecido, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida de los trabajos.

El horario de trabajo de FAMSI será de ocho a quince horas de lunes a viernes.

Siempre y cuando la organización y funcionamiento del área lo permita, se establece una flexibilidad horaria en la entrada y la salida de una hora, siendo el resto de obligada permanencia. Las recuperaciones necesarias por dicha flexibilidad se realizarán a opción del personal siempre y cuando la organización y el funcionamiento del área lo permita y atendiendo a las necesidades de trabajo existentes.

Diariamente se dispondrá de un periodo de descanso de 30 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 19. Jornada y horarios especiales.

Se consideran jornadas y horarios especiales todos aquellos distintos de la jornada ordinaria.

En aquellos supuestos en que no fuera posible el establecimiento del horario en la forma indicada en el artículo 18 del presente convenio, para garantizar la correcta prestación del servicio, se podrá establecer un horario especial siempre que respete la duración de la jornada establecida en dicho artículo.

Será competente para ello la Dirección de FAMSI, previa negociación con la representación del personal, tomando en consideración el servicio que se presta, las

peculiaridades del tipo de trabajo a desarrollar, el volumen de trabajo a realizar fuera del horario ordinario, etc.

Durante la semana de ferias oficiales de los lugares donde están los centros de trabajo y durante la Semana Santa, el horario se establece entre las 9:00 y las 14:00 horas. Asimismo, será de aplicación este horario en las semanas de Navidad, del 22 al 7 de enero.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa y serán establecidas de mutuo acuerdo entre las partes.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, regulada en el artículo 18 o de ciclo inferior en su distribución semanal si dicha jornada se hubiese convenido. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural o de fuerza mayor.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se realizarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en los casos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3. Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Este tipo de horas extraordinarias será de libre aceptación.

4. Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción: 1 hora de descanso por cada hora de trabajo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

CAPÍTULO VI

VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 21. Vacaciones.

Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 23 días laborables o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo de trabajo contratado.

Las fechas de vacaciones se planificarán de común acuerdo entre FAMSÍ y la persona trabajadora de acuerdo con los siguientes principios:

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

El personal podrá solicitar fraccionamiento de vacaciones, si bien al menos el 75% se concentrarán en el período preferente, salvo acuerdo expreso en contrario.

El personal concretará su petición individual del periodo de vacaciones, para que sea conocido el calendario correspondiente con la suficiente antelación, de acuerdo con los siguientes plazos:

- Las vacaciones estivales comprendidas dentro del periodo preferente, con dos meses y medio de antelación, y como máximo el 15 de mayo, y serán aprobadas con dos meses de antelación.

- Las vacaciones de Semana Santa y de Navidad, con un mes de antelación.

- El resto de los días de vacaciones, con una antelación de una semana.

La planificación de las vacaciones aprobadas se podrá modificar de común acuerdo, siempre que no afecte al buen funcionamiento del servicio.

El disfrute de las vacaciones tendrá lugar dentro del año natural al que corresponda o hasta el 31 de enero del año siguiente y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes.

Los periodos de baja temporal por enfermedad, accidente o maternidad inferiores a un año se computarán como de servicio activo a los efectos de lo previsto en este artículo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la entidad coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora el disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

En el caso del personal expatriado, mientras desarrolle su labor fuera del territorio español, la entidad y la persona trabajadora podrán fijar un disfrute distinto de mutuo acuerdo de las partes.

El personal que cese durante el año tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

Artículo 22. Permisos y reducciones de jornada retribuidos.

1. El régimen de permisos según las causas de origen familiar y su duración será el siguiente:

a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro, quince días.

b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, el tiempo indispensable.

c) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

d) En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la

madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

e) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

f) Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso se acumularán los periodos de tiempo a que se refiere este punto.

g) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o disminución física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de esta, percibiendo un 80 o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios, de establecerse estos. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al de devengo de las citadas pagas. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

h) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días, o cinco días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. El disfrute de este permiso, previo acuerdo con dirección podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

i) Por enfermedad infectocontagiosa de hijos o hijas menores de 12 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados anteriores, corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. Salvo en los permisos derivados de circunstancias imprevisibles, como, por ejemplo, enfermedad, el personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. El régimen del resto de permisos, según las causas y duración, queda establecido de la siguiente forma:

a) Por traslado de domicilio habitual: cuando el traslado sea dentro de la localidad de residencia, un día. Cuando sea distinta localidad, dos días.

b) El personal podrá disfrutar de 3 días de asuntos propios retribuidos al año.

c) Se establece como no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

d) En la semana de ferias de las localidades de los distintos centros de trabajo, se establecen dos días como no laborables en la delegación correspondiente. En el caso del personal cooperante en el extranjero que no pueda beneficiarse de estas fechas, tendrá derecho a dos días más de asuntos propios.

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

00193856

f) Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.

g) Por el tiempo necesario para la asistencia a consultas médicas de la propia persona trabajadora en los Servicios Públicos de Salud.

h) Por el tiempo necesario para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos e hijas menores de 16 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.

i) Por el tiempo necesario para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de familiar con diversidad funcional, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

j) Las personas trabajadoras con condición de cooperantes expatriados, tendrán derecho al disfrute de un permiso de 3 días, en concepto de reagrupación familiar en el país destino del proyecto, siempre que dicha reagrupación suponga el traslado de vivienda o la realización de gestiones para la regularización legal de la situación familiar.

k) El personal de sede que por necesidades de los programas o de su puesto de trabajo, tenga que realizar viajes/misiones de trabajo se establecerá un 1 día de descanso por cada bloque de 3 días fuera del centro de trabajo. Para viajes de más de 7 días, se acordarán los días de descanso oportunos con el coordinador o la coordinadora del área.

En el supuesto en que la misión/viaje de trabajo incluya obligatoriamente un fin de semana o día festivo del calendario laboral aplicable, se considerará 1 día de descanso, con independencia de los días que pudieran corresponder en función del precepto anterior.

Los días de descanso deberán, obligatoriamente, materializarse a partir del día siguiente del regreso del viaje o misión. Solo, salvo que por razón de organización y carga de trabajo no pudieran disfrutarse sin contravenir los intereses del FAMSÍ, podrán disfrutarse en las dos semanas siguientes del regreso y en ningún supuesto, salvo coincidencia del calendario, podrán acumularse con vacaciones o días festivos.

En casos excepcionales no contemplados en los párrafos anteriores, los días a compensar serán acordados entre la persona trabajadora y el/la responsable del área con autorización de dirección.

A los trabajadores y las trabajadoras que por razón de su cargo tengan contemplados complementos por disponibilidad y carga, no les será de aplicación el sistema de compensación anteriormente establecido.

Para el personal expatriado será de aplicación esta compensación cuando se trasladen fuera de su territorio de trabajo, no siendo de aplicación en sus desplazamientos desde su territorio de trabajo a las sedes nacionales.

Artículo 23. Permisos no retribuidos.

a) El personal que tenga como mínimo tres años de antigüedad podrá solicitar, por interés particular, permiso no retribuido de una duración mínima de 15 días naturales y un máximo de 1 año, pudiendo prorrogarse una sola vez. No podrá solicitarse más de 1 vez al año, no pudiendo acumular más de un año de licencia en el período de tres años, salvo en casos excepcionales justificados y acordados entre la dirección y la persona interesada. La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, treinta días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

b) El personal que tenga como mínimo tres años de antigüedad podrá solicitar permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o pareja, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora, que justifique la hospitalización mencionada. La persona trabajadora interesada, deberá solicitarlo con la mayor antelación posible. Este

permiso será como máximo de ocho días naturales/año, adicionales a los establecidos como permiso no retribuido normal.

La concesión de estos permisos por parte de la Dirección estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación. En caso de negativa, la Dirección argumentará razonadamente dicha negativa por escrito.

Artículo 24. Fiestas.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán las establecidas oficialmente para cada localidad. Las fiestas que coincidan con sábado o domingo serán objeto de traslado al viernes inmediatamente anterior o lunes inmediatamente posterior correspondiente. En todo caso, con el disfrute de las fiestas objeto de traslado, se garantizará en todo momento el correcto funcionamiento de la oficina correspondiente.

El personal cooperante, tendrá el calendario laboral que establezca el consulado del país correspondiente. Dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente.

Anualmente se establecerá el calendario de fiestas laborables para todo el personal teniendo en cuenta las particularidades de cada centro de trabajo. Todo personal adscrito a un centro de trabajo tendrá un único calendario laboral, con las excepciones hechas al personal cooperante.

Artículo 25. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador o la trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. El personal contratado tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Asociación, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante

el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas contratadas que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría y tareas a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO VII

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 26. Salario e igualdad.

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. FAMSÍ está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Artículo 27. Salario base.

Es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 18 de este convenio en función del Grupo profesional en que se encuadre el personal. Su cuantía es la que figura en el Anexo I.

Artículo 28. Pagas extraordinarias.

El personal tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base, en la cuantía prevista en el Anexo I, que se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre.

Se podrá acordar que el abono de cada una de las pagas extraordinarias sea prorrateado con la nómina mensual ordinaria. En caso no ser prorrateadas alguna de las

pagas, su abono sería en el mes de junio o en el mes de diciembre, dependiendo de la paga de que se trate.

Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad del periodo de devengo, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la parte proporcional del tiempo trabajado.

Artículo 29. Complementos.

Complemento por cargo. Destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad. La cuantía será la establecida en el Anexo I y su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

Complemento de destino. Concepto retributivo destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. La cuantía será la establecida en el Anexo II y su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

Complemento personal. Aquel complemento salarial de naturaleza personal que recogerá aquellas cantidades que, respondiendo a situaciones de especial consideración distintas a aquellas por las que se percibe el salario base, puedan percibir las personas trabajadoras por encima del salario determinado en cada grupo profesional de la Tabla Salarial incluida en el Anexo I. Este complemento no tiene carácter consolidable.

Complemento por responsabilidad. Complemento que retribuye las particularidades que exigen el desarrollo de un puesto de trabajo. La cuantía será la establecida en el Anexo II y su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

Otros complementos y pluses. Podrá acordarse por la Comisión del Convenio el establecimiento de otros complementos personales o de puesto de trabajo, en su caso, cuando se produzcan diferencias retributivas, tales como complemento de actividad o de productividad.

Artículo 30. Revisión salarial.

Durante la vigencia del convenio se establece la subida anual en la cuantía establecida en el Anexo I.

CAPÍTULO VIII

FORMACIÓN

Artículo 31. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de las personas trabajadoras a los requerimientos de la prestación de los servicios. Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal.

2. Para llevar a cabo los fines antedichos las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el

rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades mediante cursos de formación en los términos regulados en este convenio.

3. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de los estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, así como el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, todo ello con la participación de la representación de los/as trabajadores/as.

4. El personal que curse estudios académicos, o de formación o perfeccionamiento profesional tendrá derecho a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Tendrá derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este convenio colectivo. En cualquier caso, será requisito indispensable que el trabajador o la trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad tales estudios.

5. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional específico directamente relacionado con las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo.

Durante la asistencia a tales cursos se disfrutará de los siguientes beneficios:

Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, FAMSÍ podrá concretar con el personal la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso o bien una reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del que se dedica a la asistencia a dichas clases.

6. FAMSÍ podrá acordar la asistencia del personal a seminarios, mesas redondas o congresos que versen sobre materias propias de su categoría profesional o del trabajo específico que desarrolle, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será voluntaria para el personal, al que le será abonado, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda.

7. FAMSÍ incluirá en su presupuesto anual una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento del personal laboral para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación. Anualmente, se acordará por la comisión de formación un porcentaje sobre el presupuesto total de la Asociación destinado a este fin.

Artículo 32. Plan de formación.

FAMSÍ establecerá un Plan de Formación anual, para proporcionar a las personas trabajadoras una formación cualificada en beneficio de su desarrollo profesional y personal, y para la mejora de la eficacia y eficiencia. La representación de los trabajadores participará en la presentación de alternativas o propuestas al respecto y consensuará con la Dirección dicho Plan. Para ello, se acuerda la creación de una Comisión paritaria específica de Formación.

Las acciones formativas que se definan en el Plan de Formación, cuando se determinen como obligatorias para quien vayan dirigidas, se realizarán preferiblemente dentro de la jornada laboral.

CAPÍTULO IX**DERECHO DE REUNIÓN, DERECHOS SINDICALES, REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y MEDIACIÓN DE CONFLICTOS****Artículo 33. Derecho de reunión.**

Los trabajadores y las trabajadoras de FAMSI tienen derecho a reunirse en asamblea. Los delegados y las delegadas de personal podrán convocar asambleas en los centros de trabajo, siempre que no afecte a la prestación del servicio y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Derechos sindicales y representación colectiva.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la ley y en el presente convenio.

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras a los comités de empresa, delegados/as de personal y a los delegados/as sindicales de la sección sindical de empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET) y el presente convenio.

Los comités de empresa, delegados y delegadas de personal o sindicales tendrán, en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del TRET y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

1. Tener información por escrito de todas las sanciones impuestas en su entidad por la aplicación del régimen sancionador, por las faltas graves o muy graves.
2. Conocer al menos trimestralmente las estadísticas, índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la empresa, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las competencias que la LPRL reconoce específicamente a los delegados y delegadas de prevención.

Artículo 35. Mediación, arbitraje y conciliación.

Cualquier conflicto que se suscite en el ámbito de este convenio colectivo requerirá conocimiento de la Comisión del Convenio, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto. El conflicto deberá tratarse en la Comisión del Convenio en el plazo de un mes.

CAPÍTULO X**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Artículo 36. Prevención de riesgos laborales.**

1. FAMSI está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación del personal en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar

las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con el correspondiente descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

2. FAMSI cumplirá las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el resto de normativa que la complementa y desarrolla. Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de las personas delegadas de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37. Servicios de prevención.

FAMSI contará con un servicio de prevención propio, o ajeno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención, que tendrá como función fundamental el diseño y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales y que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de las personas trabajadoras.
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de las personas trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo

Artículo 38. Vigilancia de la salud.

1. FAMSI garantizará al personal 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 la representación 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 de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para sí misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada, 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 trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

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. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la Entidad o a otras personas sin consentimiento expreso del interesado o interesada. No obstante, lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3. En todo caso, los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- b) Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario por los Servicios de Prevención.
- c) Una vez al año para todo el personal, en la forma y condiciones que se determinen.

CAPÍTULO XI

MEDIDAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 39. Cobro durante período de IT.

En los supuestos de incapacidad temporal ya se derivada por enfermedad común o por enfermedad profesional o accidente se complementará la prestación derivada de estas contingencias desde el primer día de enfermedad o accidente, hasta alcanzar el 100% de la base aplicable incluidos todos los complementos salariales reconocidos en la tabla salarial del Anexo I.

La aplicación de estos complementos sólo se producirá si previamente se ha justificado debidamente la situación de incapacidad temporal con el correspondiente parte de baja médica o de accidente y con los sucesivos partes de confirmación.

Artículo 40. Medidas de protección de las víctimas de violencia de género.

FAMSI cumplirá lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que en su artículo 21 establece que:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo, previstos en el apartado anterior, darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la Entidad a la mayor brevedad posible.

Artículo 41. Medidas de protección de las víctimas de otras formas de violencia hacia las mujeres.

Las trabajadoras que hayan sufrido cualquier otra forma de violencia hacia las mujeres tendrán derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo o a la suspensión temporal de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, y a la extinción del contrato de trabajo, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral.

Asimismo, las ausencias o falta de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia sufrida se considerarán justificadas, cuando así lo determine los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Entidad, a la mayor brevedad posible.

A efectos de este artículo, se considerarán otras formas de violencia hacia las mujeres cualquier forma de violencia, que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad,

integridad o la libertad de las mujeres que se halle prevista en la normativa internacional, el código penal o cualquier otra norma estatal.

Artículo 42. Prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género.

FAMSI tendrá aprobado un protocolo de prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género, cuyo objetivo es prevenirlo y brindar las herramientas necesarias para hacer frente a este tipo de situaciones.

La Dirección definirá y pondrá los mecanismos de actuación pertinentes, para facilitar las pautas necesarias para prevenir, identificar y evitar que se produzcan dichas situaciones, intentando garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y/o género. De igual forma, la Dirección pondrá en marcha las medidas cautelares que sean oportunas, para acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

Artículo 43. Igualdad y no discriminación.

FAMSI cumplirá las disposiciones legales que se recogen Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el resto de las regulaciones y demás normativa que la desarrolle.

FAMSI tendrá un Plan de Igualdad, acorde a los requisitos de la legislación vigente, cuyo objetivo en materia laboral sea prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad que se produzcan en la Organización, garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, y proponiendo medidas de conciliación que hagan compatible la vida familiar, personal y laboral.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. Disposiciones generales.

El Código Ético de la FAMSI establece los principios básicos que deben guiar el comportamiento de las personas que integran la Asociación. De esta forma, se recoge el compromiso del FAMSI de garantizar un comportamiento responsable y acorde con la normativa vigente, estableciendo el marco de actuaciones necesarios para desarrollar los fines que marca el artículo 6 de los Estatutos de la Asociación.

El Código Ético será de aplicación a la globalidad de la plantilla de empleados y empleadas, independientemente del puesto, nivel o duración de la relación laboral, e independientemente del territorio o ubicación geográfica donde desarrolle su prestación de servicios.

1. Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de la Entidad, preservando las facultades disciplinarias de la Dirección de FAMSI en relación con las personas trabajadoras.

2. El personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

3. Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

4. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 45. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
2. La no comunicación al responsable directo, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo, de uno a dos días al mes, sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el responsable directo o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días.
6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los titulares de derechos.
8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas trabajadoras, las personas titulares de derechos, para la propia Entidad o las administraciones o entidades externas con las que se colabore.
9. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la Organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.)
10. La falta de aseo y limpieza personal.

Artículo 46. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el período de 30 días.
3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta 4 días en el plazo de un mes.
4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas, en el período de un mes.
5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.
6. La desatención reiterada en el trato con las personas titulares de derechos usuarios y/o con los compañeros y las compañeras.

Artículo 47. Faltas muy graves.

Son falta muy graves las siguientes:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan debido a las actividades que se realizan, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los responsables directos respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas titulares de derechos, o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda

derivarse riesgo grave para la salud propia, de otras personas trabajadoras o las personas titulares de derechos.

7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc., de las personas titulares de derechos, de la Entidad o de otras personas trabajadoras.

8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.

10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.

11. El acoso sexual definido en Código Penal.

12. El acoso laboral.

13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.

14. La vulneración grave de cualquier código ético o de conducta establecido por la Organización.

15. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando, comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la Organización o a la Entidad en sí misma.

16. El acoso por racismo, xenofobia, homofobia, bifobia o transfobia.

Artículo 48. Sanciones.

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

1.1. Por faltas leves:

a) Apercibimiento escrito.

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

1.2. Por faltas graves:

a) Apercibimiento escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a quince días.

1.3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.

b) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal y delegado o delegada sindical en su caso.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se oirán a la representación del personal.

Artículo 49. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que FAMSJ tenga conocimiento de su comisión, y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Artículo 50. Procedimiento sancionador.

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos.

La Entidad notificará y solicitará la colaboración de la Representación Legal de las personas trabajadoras o delegadas de personal, para el mejor esclarecimiento de los

hechos, y a la sección sindical si la Entidad tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración de la representación legal de las personas trabajadoras o delegadas de personal, y a la sección sindical si la Entidad tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la Entidad lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la Entidad podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque la representación legal de las personas trabajadoras o delegadas de personal, la sección sindical o la persona trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador/a la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros de la representación legal de las personas trabajadoras o delegadas de personal, o delegados o delegadas sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

El incumplimiento de cualquiera de los trámites del presente artículo por parte de la Entidad debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de esta.

ANEXO I

AÑO 2021								
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRA	COMPL. ACTIVIDAD	COMPL. DESTINO	COMPL. CARGO	COMPL. RESP.	SUBIDA ANUAL	TOTAL
DIRECTOR	21.420,00 €	3.570,00 €	3.155,04 €	0,00 €	9.240,00 €	7.200,00 €	1.114,63 €	45.699,67 €
COORDINADOR NIVEL A	21.420,00 €	3.570,00 €	2.688,96 €	0,00 €	6.120,00 €	4.710,36 €	962,73 €	39.472,05 €
COORDINADOR NIVEL B	21.420,00 €	3.570,00 €	2.295,00 €	0,00 €	6.120,00 €	0,00 €	835,13 €	34.240,13 €
TÉCNICO/A NIVEL A	21.420,00 €	3.570,00 €	1.785,00 €	0,00 €	0,00 €	2.400,00 €	729,38 €	29.904,38 €
TÉCNICO/A NIVEL B	21.420,00 €	3.570,00 €	1.785,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	669,38 €	27.444,38 €
TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL A	21.420,00 €	3.570,00 €	1.785,00 €	3.600,00 €	0,00 €	2.400,00 €	819,38 €	33.594,38 €
TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL B	21.420,00 €	3.570,00 €	1.785,00 €	3.600,00 €	0,00 €	0,00 €	759,38 €	31.134,38 €
AUXILIAR TÉCNICO/A NIVEL A	17.280,00 €	2.880,00 €	1.440,00 €	0,00 €	0,00 €	2.400,00 €	600,00 €	24.600,00 €
AUXILIAR TÉCNICO/A NIVEL B	17.280,00 €	2.880,00 €	1.440,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	540,00 €	22.140,00 €
AUX. TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL A	17.280,00 €	2.880,00 €	1.440,00 €	3.600,00 €	0,00 €	2.400,00 €	690,00 €	28.290,00 €
AUX. TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL B	17.280,00 €	2.880,00 €	1.440,00 €	3.600,00 €	0,00 €	0,00 €	630,00 €	25.830,00 €
ADMINISTRATIVO/A	15.780,00 €	2.630,00 €	1.314,96 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	493,12 €	20.218,08 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	13.200,00 €	2.200,00 €	1.099,92 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	412,50 €	16.912,42 €
AÑO 2022								
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRA	COMPL. ACTIVIDAD	COMPL. DESTINO	COMPL. CARGO	COMPL. RESP.	SUBIDA ANUAL	TOTAL
DIRECTOR	21.420,00 €	3.570,00 €	4.269,67 €	0,00 €	9.240,00 €	7.200,00 €	1.142,49 €	46.842,16 €
COORDINADOR NIVEL A	21.420,00 €	3.570,00 €	3.651,69 €	0,00 €	6.120,00 €	4.710,36 €	986,80 €	40.458,85 €
COORDINADOR NIVEL B	21.420,00 €	3.570,00 €	3.130,13 €	0,00 €	6.120,00 €	0,00 €	856,00 €	35.096,13 €
TÉCNICO/A NIVEL A	21.420,00 €	3.570,00 €	2.514,38 €	0,00 €	0,00 €	2.400,00 €	747,61 €	30.651,98 €
TÉCNICO/A NIVEL B	21.420,00 €	3.570,00 €	2.454,38 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	686,11 €	28.130,48 €
TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL A	21.420,00 €	3.570,00 €	2.604,38 €	3.600,00 €	0,00 €	2.400,00 €	839,86 €	34.434,23 €
TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL B	21.420,00 €	3.570,00 €	2.544,38 €	3.600,00 €	0,00 €	0,00 €	778,36 €	31.912,73 €
AUXILIAR TÉCNICO/A NIVEL A	17.280,00 €	2.880,00 €	2.040,00 €	0,00 €	0,00 €	2.400,00 €	615,00 €	25.215,00 €
AUXILIAR TÉCNICO/A NIVEL B	17.280,00 €	2.880,00 €	1.980,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	553,50 €	22.693,50 €
AUX. TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL A	17.280,00 €	2.880,00 €	2.130,00 €	3.600,00 €	0,00 €	2.400,00 €	707,25 €	28.997,25 €
AUX. TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL B	17.280,00 €	2.880,00 €	2.070,00 €	3.600,00 €	0,00 €	0,00 €	645,75 €	26.475,75 €
ADMINISTRATIVO/A	15.780,00 €	2.630,00 €	1.808,08 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	505,45 €	20.723,54 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	13.200,00 €	2.200,00 €	1.512,42 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	422,81 €	17.335,23 €
AÑO 2023								
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRA	COMPL. ACTIVIDAD	COMPL. DESTINO	COMPL. CARGO	COMPL. RESP.	SUBIDA ANUAL	TOTAL
DIRECTOR	21.420,00 €	3.570,00 €	5.412,16 €	0,00 €	9.240,00 €	7.200,00 €	1.171,05 €	48.013,21 €
COORDINADOR NIVEL A	21.420,00 €	3.570,00 €	4.638,49 €	0,00 €	6.120,00 €	4.710,36 €	1.011,47 €	41.470,33 €
COORDINADOR NIVEL B	21.420,00 €	3.570,00 €	3.986,13 €	0,00 €	6.120,00 €	0,00 €	877,40 €	35.973,53 €
TÉCNICO/A NIVEL A	21.420,00 €	3.570,00 €	3.261,98 €	0,00 €	0,00 €	2.400,00 €	766,30 €	31.418,28 €
TÉCNICO/A NIVEL B	21.420,00 €	3.570,00 €	3.140,48 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	703,26 €	28.833,75 €
TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL A	21.420,00 €	3.570,00 €	3.444,23 €	3.600,00 €	0,00 €	2.400,00 €	860,86 €	35.295,09 €
TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL B	21.420,00 €	3.570,00 €	3.322,73 €	3.600,00 €	0,00 €	0,00 €	797,82 €	32.710,55 €
AUXILIAR TÉCNICO/A NIVEL A	17.280,00 €	2.880,00 €	2.655,00 €	0,00 €	0,00 €	2.400,00 €	630,38 €	25.845,38 €
AUXILIAR TÉCNICO/A NIVEL B	17.280,00 €	2.880,00 €	2.533,50 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	567,34 €	23.260,84 €
AUX. TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL A	17.280,00 €	2.880,00 €	2.837,25 €	3.600,00 €	0,00 €	2.400,00 €	724,93 €	29.722,18 €
AUX. TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL B	17.280,00 €	2.880,00 €	2.715,75 €	3.600,00 €	0,00 €	0,00 €	661,89 €	27.137,64 €
ADMINISTRATIVO/A	15.780,00 €	2.630,00 €	2.313,54 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	518,09 €	21.241,62 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	13.200,00 €	2.200,00 €	1.935,23 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	433,38 €	17.768,61 €
AÑO 2024								
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRA	COMPL. ACTIVIDAD	COMPL. DESTINO	COMPL. CARGO	COMPL. RESP.	SUBIDA ANUAL	TOTAL
DIRECTOR	21.420,00 €	3.570,00 €	6.583,21 €	0,00 €	9.240,00 €	7.200,00 €	1.200,33 €	49.213,54 €
COORDINADOR NIVEL A	21.420,00 €	3.570,00 €	5.649,97 €	0,00 €	6.120,00 €	4.710,36 €	1.036,76 €	42.507,08 €
COORDINADOR NIVEL B	21.420,00 €	3.570,00 €	4.863,53 €	0,00 €	6.120,00 €	0,00 €	899,34 €	36.872,87 €
TÉCNICO/A NIVEL A	21.420,00 €	3.570,00 €	4.028,28 €	0,00 €	0,00 €	2.400,00 €	785,46 €	32.203,74 €
TÉCNICO/A NIVEL B	21.420,00 €	3.570,00 €	3.843,75 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	720,84 €	29.554,59 €
TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL A	21.420,00 €	3.570,00 €	4.305,09 €	3.600,00 €	0,00 €	2.400,00 €	882,38 €	36.177,47 €
TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL B	21.420,00 €	3.570,00 €	4.120,55 €	3.600,00 €	0,00 €	0,00 €	817,76 €	33.528,32 €
AUXILIAR TÉCNICO/A NIVEL A	17.280,00 €	2.880,00 €	3.285,38 €	0,00 €	0,00 €	2.400,00 €	646,13 €	26.491,51 €
AUXILIAR TÉCNICO/A NIVEL B	17.280,00 €	2.880,00 €	3.100,84 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	581,52 €	23.842,36 €
AUX. TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL A	17.280,00 €	2.880,00 €	3.562,18 €	3.600,00 €	0,00 €	2.400,00 €	743,05 €	30.465,24 €
AUX. TÉCNICO/A EXPATRIADO/A NIVEL B	17.280,00 €	2.880,00 €	3.377,64 €	3.600,00 €	0,00 €	0,00 €	678,44 €	27.816,08 €
ADMINISTRATIVO/A	15.780,00 €	2.630,00 €	2.831,62 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	531,04 €	21.772,67 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	13.200,00 €	2.200,00 €	2.368,61 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	444,22 €	18.212,82 €