

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo
Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Fundación Arzobispo Miguel Roca Proyecto Hombre Valencia (Código: 46100472012014).

ANUNCIO

Resolución de fecha 20 de mayo de 2014, de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Fundación Arzobispo Miguel Roca - Proyecto Hombre Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 11 de abril de 2014 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación de la Fundación y, de la otra, por los representantes legales de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 19/2012, de 7 de diciembre, del President de la Generalitat, por el que determina las consellerias en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como el Decreto 179/2012, de 14 de diciembre, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat, y el artículo 28.5 del Decreto 193/2013, de 20 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 20 de mayo de 2014.—La Directora Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, Margarita Vilarrasa Balanzá.

CONVENIO COLECTIVO

FUNDACIÓN ARZOBISPO MIGUEL ROCA- PROYECTO HOMBRE VALENCIA

PREÁMBULO

La Fundación Arzobispo Miguel Roca (en adelante FAMR) es una fundación canónica que nació para dar continuidad y estabilidad al trabajo de Proyecto Hombre en Valencia a favor de las personas que, en situaciones de exclusión, estaban inmersas en el mundo de la drogadicción. Su Misión es la prevención, tratamiento e integración de personas con problemas de drogodependencia y otras adicciones, manteniendo una filosofía humanista, basada en los valores del programa educativo-terapéutico "Proyecto Hombre" que permite la puesta en marcha de respuestas eficaces para conseguir su autonomía e incorporación social.

Atendiendo a la propia naturaleza y fines de la FAMR, la dirección y los trabajadores se obligan a respetarlos y cumplirlos.

La naturaleza y misión de la FAMR estarán presentes en la incorporación del personal voluntario y contratado, así como en el desempeño de sus funciones.

TÍTULO I: ÁMBITOS

CAPÍTULO 1

ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL, PERSONAL Y TEMPORAL.

Artículo 1.- Ámbito funcional

La aplicación del presente Convenio se extiende a las relaciones laborales de la totalidad del personal de la Fundación Arzobispo Miguel Roca, así como del personal que sea contratado por la Fundación durante la vigencia del mismo.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio, establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en todas las áreas, programas, proyectos, servicios y centros de trabajo de la Fundación Arzobispo Miguel Roca en la provincia de Valencia.

Artículo 3.- Ámbito Personal

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena que estén vinculados a la Fundación, con arreglo al vigente Estatuto de los Trabajadores. Quedan excluidos los trabajadores que mantengan una relación mercantil con la Fundación.

Artículo 4.- Ámbito temporal

Independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia y/ o el Boletín Oficial del Estado, el presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2014 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 4. Bis.- Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio.

1.- De acuerdo con los artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo del periodo de consultas regulado en el artículo 41.4 del mencionado Estatuto, a inaplicar en la empresa las condiciones previstas en el convenio colectivo que afecten a las materias previstas en el citado artículo 83.3 del Estatuto. El empresario y la representación de los trabajadores en caso de conflicto someterán su controversia a arbitraje o mediación. En caso de optar por la mediación esta se llevará a cabo por la Comisión Paritaria del Convenio.

2.- La empresa deberá facilitar a los representantes de los trabajadores la documentación necesaria al objeto de poner en su conocimiento la situación económica de la misma.

3.- El acuerdo alcanzado por la empresa y los representantes legales de los trabajadores deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo máximo de 15 días desde su aprobación, quedando invalidado si no se cumpliera este requisito.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga

Al vencimiento de plazo de vigencia del presente convenio, o de cada prórroga, en el caso de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de su expiración, -definida en el artículo 4-, se considerará prorrogado tácitamente de año en año.

Una vez denunciado y concluida la duración pactada, se entenderá automáticamente prorrogado en todos sus términos hasta que las partes firmantes acuerden un convenio que lo sustituya.

Artículo 6.- Norma no discriminatoria

No se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, género, orientación sexual, estado civil, ideología, religión, raza o nacionalidad, en aspecto alguno de la relación laboral.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

No obstante, en el supuesto que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo, éste quedará totalmente inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del presente Convenio, hasta que las partes firmantes de este Convenio le den contenido conforme a la legislación vigente.

Artículo 8.- Derecho supletorio

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

CAPÍTULO 2

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9.- Definición y composición

La Comisión Paritaria del presente Convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Se compone de seis miembros, con sus respectivos suplentes, tres a propuesta de la Fundación, de entre los cuales designará un presidente, y tres a propuesta de los representantes de los trabajadores, entre los que nombrarán un secretario.

La constitución de la Comisión Paritaria se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio.

Artículo 10. Funciones y competencias

Sus funciones son las siguientes:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación de este Convenio.
- c) Velar por la ausencia de discriminación y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.
- d) Arbitraje de los problemas o cuestiones que se someta por las partes sobre asuntos derivados de este Convenio.
- e) Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de alcanzar acuerdo elaborará preceptivamente un informe que remitirá a la jurisdicción competente.
- f) Las mencionadas en los artículos referentes a vacaciones y horarios regulares, así como las reuniones especiales en caso de falta de acuerdo entre trabajador y Fundación.
- g) Desarrollo del sistema de clasificación profesional previsto en el presente Convenio, así como la descripción de funciones y requisitos de cada puesto de trabajo, actualizando, en su caso, el Manual de Funciones de la Fundación.
- h) En cuestiones no contempladas en este Convenio la Comisión resolverá de acuerdo con las normas legales que sean de aplicación.

Artículo 11.- Funcionamiento

La Comisión se reunirá, dentro de los diez días siguientes a cuando lo solicite una de las partes, o a propuesta del Director de RRHH, poniéndose de acuerdo las partes sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, media hora después, actuará con los que asistan.

No podrá tomar acuerdos sin la presencia de la totalidad de sus miembros, salvo que por acuerdo de las partes la comisión paritaria pueda funcionar sin Presidente. Cada parte, podrá acompañarse de asesores, con voz y sin voto, en número no superior a dos.

Las dos partes se comprometen a hacer llegar a la Comisión todas las dudas, las discrepancias y los conflictos que pueda haber como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita un dictamen o actúe de la manera reglamentariamente prevista. Para la resolución de cualquier consulta planteada a la Comisión se ha de dar audiencia a las partes interesadas.

El presidente de la comisión podrá recabar el asesoramiento de terceras personas con voz y sin voto.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar actas de las reuniones y archivar los asuntos tratados.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) de la Comunidad Valenciana. Las resoluciones o acuerdos adoptados por este órgano tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiese establecido en el presente Convenio, siendo suficiente la publicación de los mismos por la autoridad laboral en el "Boletín Oficial de la Provincia".

Los mencionados acuerdos o resoluciones se incorporarán como anexos al presente Convenio, teniendo efectos, salvo acuerdo en contrario, desde el mismo momento de la firma

TÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12.- Definición

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la dirección de la Fundación, sin perjuicio de los procesos de información, audiencia, consulta, negociación y demás derechos reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativas de aplicación.

TÍTULO III: CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

CAPÍTULO 1

CONTRATACIÓN

Artículo 13.- De la contratación en general

Todo contrato se formalizará por escrito y se entregará copia a los Delegados de Personal o Comité de Empresa de la Fundación. Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación, se estará también a lo dispuesto en la legislación respectiva vigente en cada momento.

En ningún caso, los contratos temporales a partir de la publicación del presente Convenio, podrán sobrepasar el 33% del personal contratado por la entidad. Esta limitación no será de aplicación a los programas nuevos o con sustantividad propia y cofinanciación externa, en lo referente a los trabajadores y trabajadoras contratados para la realización de los mismos, a excepción de los contratos mercantiles.

En el supuesto que durante la vigencia del contrato de trabajo se produjera una situación de pluriempleo, el/la trabajador/a tendrá la obligación de ponerla en conocimiento de la Dirección, tanto al inicio como al finalizar la misma, con objeto de acreditar la compatibilidad de dicha situación y tramitar el correspondiente expediente para distribuir las cotizaciones a la Seguridad Social.

Artículo 14.- Medidas para el fomento de la contratación

Teniendo en cuenta el problema de desempleo que incide en determinados colectivos de trabajadores, las partes firmantes de este Convenio coinciden en la conveniencia de potenciar la contratación indefinida y si ésta no es posible, mediante las correspondientes modalidades existentes y de acuerdo con las normas y los requisitos que prevén las disposiciones legales aplicables en cada caso.

Artículo 15.- Periodo de prueba

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba de tres meses en el caso de los grupos 1 y 2, para cualquier modalidad de contrato y de un mes en el resto de grupos y modalidades de contratos.

Durante el periodo de prueba, el trabajador o trabajadora ha de percibir la remuneración correspondiente a la categoría profesional en que hace su ingreso en la Fundación. Igualmente, en dicho periodo, tanto la persona contratada como la dirección de la Fundación podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado este periodo el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la Fundación, computándose a todos los efectos dicho periodo.

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará periodo de prueba, siempre que la duración del contrato temporal haya sido superior al periodo de prueba previsto.

Artículo 16.- Reserva de plazas para personas con discapacidad

La entidad se obliga mediante el presente Convenio a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 3 % del conjunto de trabajadores de la Fundación.

Artículo 17.- Ascensos y provisiones de vacantes

Para hacer efectivo el derecho de promoción y aprovechar la experiencia acumulada por los trabajadores en la Fundación, la cobertura de los puestos de nueva creación, los que queden vacantes o los que deban ser sustituidos temporalmente (por excedencia, bajas por maternidad, incapacidad temporal u otras situaciones) se realizará conforme al siguiente procedimiento.

Se publicitará en el tablón de anuncios y en la intranet de la fundación.

Para la selección primará la promoción interna sobre la contratación externa, salvo puestos del Grupo profesional 0.

Excepto solicitud de reingreso de trabajadores excedentes, el puesto se ofrecerá, en primer lugar, al personal fijo de la Fundación con una antigüedad mínima de dos años.

Para la cobertura de los puestos se elaborarán criterios de selección teniendo en cuenta la formación, méritos, y, especialmente, la experiencia del trabajador.

Si el puesto no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa. En la selección de nuevo personal se tendrá en cuenta, además de los criterios anteriores, su participación previa como voluntario en la Fundación.

La persona seleccionada para cubrir la vacante quedará obligada a seguir el itinerario de incorporación y de formación inicial, que le será facilitado por la responsable de Recursos Humanos. Su inmediato superior realizará el oportuno seguimiento.

En caso de cambio de puesto de trabajo, tanto a petición de la Entidad como del trabajador/a, siempre se deberá respetar la antigüedad.

CAPÍTULO 2

CESES Y DESPIDOS

Artículo 18.- Cese voluntario

Cuando un trabajador se proponga cesar al servicio de la Fundación, lo comunicará a la misma, con 15 días naturales de antelación mediante escrito y por duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada. Las personas correspondientes a los Grupos Profesionales 1 y 2 deberán comunicarlo con 30 días de antelación. El no cumplimiento de este precepto supondrá la pérdida de tantos días de haber como retraso llevara el comunicarlo.

Artículo 19.- Finiquito

La entidad vendrá obligada, 15 días después de ser preavisada, a entregar una propuesta de finiquito para que sea estudiada por el trabajador o trabajadora y por los representantes de los trabajadores, salvo opinión en contra del propio trabajador o trabajadora.

Cuando la finalización del contrato coincida con el periodo de negociación del presente Convenio, en el finiquito se hará constar que queda por liquidar el porcentaje de subida salarial que le corresponda.

Si la entidad recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al interesado la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso del abono de la liquidación.

Artículo 20.- Finalización del contrato temporal

La entidad vendrá obligada a comunicar toda finalización del contrato al interesado o interesada, y a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, con una antelación mínima de 15 días, salvo en los casos en los que, a criterio de la dirección, o por la naturaleza del contrato, no sea posible o procedente el mantenimiento del trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo durante el periodo de tiempo anteriormente indicado.

En ambos casos, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras podrán emitir informe al respecto.

Artículo 21.- Despido

En materia de despido se estará sujeto a lo establecido por el régimen disciplinario y en la Ley vigente en el momento de producirse esta circunstancia.

En el caso de despidos individuales, por circunstancias económicas, la Fundación iniciará un periodo de consulta con los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO 3 FORMACIÓN

Artículo 22.- Formación

El personal de la Fundación tendrá derecho y obligación al acceso a una formación continuada que responda a las exigencias de la mejora cualitativa de los servicios que preste a la Institución, así como el derecho de cualificación y promoción profesional.

Artículo 23.- Desarrollo de la Formación

La formación profesional de cada trabajador/a se establecerá en función de las necesidades del servicio, de los requerimientos del puesto que ocupa y del plan de formación que establezca la Comisión de Formación para promover el mejor desempeño de su puesto de trabajo.

Cuando a iniciativa de la empresa se promueva algún tipo de curso de formación, este será financiado económicamente al 100% por la misma.

La formación promovida por la empresa se impartirá preferentemente durante el horario laboral. El tiempo de participación de los trabajadores será financiado de la siguiente forma:

1. En el caso de aquellos cursos, que en parte o en su totalidad, su actividad lectivo-formativa, se imparta fuera de la jornada laboral del trabajador, el tiempo de participación de los trabajadores será financiada al 50% entre empresa y trabajador.
2. El periodo lectivo de formación fuera de la jornada laboral y con exclusividad para la empresa será cubierto al 100% por ella.

Los cursos a distancia, los no ofertados por la empresa, así como cualquier otra variedad no prevista serán financiados en tiempo y dinero en el porcentaje que la Entidad considere oportuno, tras escuchar las recomendaciones de la Comisión para la Formación Continua.

La Formación podrá ser personal o grupal, organizada por la Entidad, y se establecerá como parte del citado Plan de Formación, que dispondrá de al menos 20 horas al año, dentro de su jornada laboral.

La dirección de la Entidad ha de considerar como de fundamental interés la mejora de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional como en el de su formación general. Asimismo, pondrá especial interés en la formación de los trabajadores y trabajadoras menos cualificados.

CAPÍTULO 4 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 24.- Seguridad y Salud Laboral

La Entidad se obliga a cumplir la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación de la Entidad y de los trabajadores/as adscritos a la presente reglamentación laboral.

Artículo 25.- Revisión médica

La entidad garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen.

Estará regulado según lo establecido en el artículo 22 de la L.P.R.L. Se realizarán los reconocimientos médicos, que se realizarán siempre que el trabajador preste su consentimiento, salvo que, previo informe de los representantes de los trabajadores, en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador 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. Los reconocimientos, con la frecuencia siguiente:

- Reconocimiento médico inicial o previo: debe realizarse antes de la exposición del trabajador a los riesgos del puesto de trabajo, o en los primeros días.
- Reconocimiento médico tras cambio de puesto de trabajo o cuando exista un cambio en la asignación de tareas.
- Reconocimiento médico por enfermedad profesional.
- Reconocimiento médico de trabajadores de especial significación (trabajadores especialmente sensibles, trabajadores menores de edad, trabajadoras embarazadas) se establece una periodicidad anual.
- Reconocimiento médico periódico: la periodicidad se determinará en función del puesto de trabajo bajo el asesoramiento del Servicio de Prevención. Para puestos de personal de administración o puestos cuyos mayores riesgos sean de PVD se establece una periodicidad estipulada de dos años. En estos puestos, siempre que no estén incluidos en los otros grupos descritos, podrá establecer una renuncia por parte del trabajador siendo obligada la realización del reconocimiento en su tercer año del último realizado, en caso de que el trabajador se niegue a realizarlo se establecerán las medidas disciplinarias oportunas.
- Reconocimiento médico después de una ausencia prolongada en el puesto de trabajo por motivos de salud, con la finalidad de descubrir si la enfermedad tiene un origen laboral y recomendar acciones correctoras concretas.

Artículo 26.- Protección de la maternidad

En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, -según informe médico-, la Entidad procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y jornada habitual.

Si dicho 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 riesgo durante el embarazo, según lo dispuesto en el artículo 26.3, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certifican los Servicios Médicos correspondientes, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de riesgo durante la lactancia natural de hijos e hijas menores de doce meses, contemplada en el artículo 26.4, de la LPRL.

Artículo 27.- Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos

La Entidad garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores y trabajadoras no serán empleados o empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la organización.

TÍTULO IV

CAPÍTULO 1

JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 28.- Jornada Laboral

La jornada laboral será de 37'5 horas semanales

Se considerarán festivos los 14 días fijados por el gobierno estatal, autonómico o local.

Las jornadas laborales convenidas inferiores a la jornada laboral completa se establecerán proporcionalmente a aquella.

Se establece una Jornada máxima anual de 1.660 horas.

Artículo 29.- Horario general

El calendario anual se adaptará a las características de cada centro o servicio, para ello, el responsable de cada uno de ellos elaborará un borrador de calendario del personal de él dependiente, que será objeto de presentación y negociación anual, durante el mes de diciembre, entre los/las delegados/as de personal y la Dirección Técnica y de Recursos Humanos.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, debiendo trabajar en fin de semana como máximo cinco veces al trimestre.

Cada trabajador/a podrá disfrutar de 20 minutos diarios para hacer un receso en su labor.

En las comunidades terapéuticas se realizarán turnos de mañana, tarde y noche de lunes a viernes; durante los fines de semana se podrán realizar turnos de 24 horas.

En el resto de centros se podrán realizar turnos de mañana y tarde de lunes a viernes, o bien en régimen de jornada partida los días que se determinen.

El personal que no preste servicios de atención directa a los usuarios o que sus tareas sean de índole administrativa, realizará su jornada mañana o tarde de lunes a viernes, en régimen de jornada partida los días que se determinen.

A partir del horario y sistema de turnos propio de cada centro o servicio, el personal tendrá asignado automáticamente el horario y sistema de turnos del centro o servicio al que sea adscrito. Dicha adscripción se realizará, con carácter general, de forma anual y expresa junto al calendario laboral, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y con preferencia para los cambios solicitados de forma voluntaria por los trabajadores.

Artículo 30.- Conciliación y compensación horaria

El personal que trabaje en fines de semana o festivos tendrá una compensación horaria añadida en su cómputo anual de un 20% sobre el número de horas trabajadas en estos periodos, excepto el personal contratado específicamente para estos periodos.

Con carácter general y con objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar se permitirán los cambios personales de turno entre trabajadores de la misma categoría, con carácter general, previa aprobación de la Dirección Técnica y Recursos Humanos garantizando en todo caso la adecuada cobertura del servicio y la atención a los usuarios.

Artículo 31.- Cambios de turnos y de centros o servicios

La Fundación podrá realizar cambios de turnos o de adscripción de centro o servicio cuando resulte necesario para garantizar la prestación.

Para atender las necesidades de los centros por causas no previstas, la Fundación podrá destinar empleados a otro centro.

Todo ello a salvo de lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, sobre movilidad geográfica, que en ese caso deberán cumplir con los requisitos allí establecidos.

Artículo 32.- Calendario laboral

El calendario será negociado con los representantes de los trabajadores, se elaborará anualmente e incluirá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo y los días festivos, descansos semanales, descansos entre jornadas y el número de días a disfrutar por el exceso horario generado cada año. El calendario se expondrá en lugar visible.

Para la negociación del calendario anual, durante el último trimestre del año el personal podrá formular solicitudes de cambio voluntario de centro o servicio. Los trabajadores que hayan prestado servicios durante tres años consecutivos en un centro o servicio tendrán preferencia para cambiar de centro o servicio, si así lo solicitan expresamente en el citado periodo. Ello será valorado por la Dirección Técnica, la cual procederá conforme a la posibilidad de la misma.

CAPÍTULO 2

VACACIONES

Artículo 33.- Vacaciones

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones al año, de los cuales 28 se disfrutaran preferentemente en los meses de Junio a Septiembre, mediante solicitud del trabajador entre el 1 y el 30 de Abril.

El responsable de cada servicio, presentará el plan de las vacaciones previstas del personal a su cargo, para la valoración y aprobación por las direcciones técnica y administrativa.

Cada trabajador/a tendrá derecho a reservarse 6 días como máximo fuera de los meses citados en el párrafo anterior. Se respetará dicha elección siempre que el servicio o los turnos entre el mismo equipo lo permitan. En caso de conflicto resolverá la Comisión Paritaria, atendiendo por este orden a criterios de condicionamientos familiares, resoluciones de años anteriores y antigüedad en la Entidad.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un día hábil más de vacaciones por cada 10 años trabajados. El año que se cumplan los 25 años trabajados se disfrutarán de 15 días naturales más de vacaciones.

El personal tendrá derecho al retraso de sus vacaciones, o a su interrupción para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten, cuando coincidan en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, o con los permisos de paternidad, maternidad y ampliaciones de la misma previstas en la normativa vigente, o la acumulación por lactancia.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones, iniciado o no, no pueda ser disfrutado, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, como consecuencia de alguna de las situaciones o permisos previstos en el párrafo anterior, el personal tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en los términos y dentro de los plazos máximos establecidos en los apartados siguientes:

a) Cuando las vacaciones no hayan podido ser disfrutadas durante el año natural al que correspondan, por concurrir una situación de incapacidad temporal, podrán disfrutarse en el momento de la reincorporación de la baja, siempre que no hayan transcurrido 18 meses desde el final del año al que correspondan.

b) Si las vacaciones no hubieran podido ser disfrutadas durante el año natural al que correspondan, por coincidir con una situación de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, o con los permisos de paternidad, maternidad y sus posibles ampliaciones, o el permiso acumulado de lactancia, se podrán disfrutar en el momento en que finalice la situación o el periodo de disfrute del permiso, siempre que no haya transcurrido 12 meses desde el final del año al que correspondan.

CAPÍTULO 3

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 34.-Salario

Los salarios del personal comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán constituidos por:

- a) Salario base
- b) Antigüedad
- c) Plus Responsabilidad/Coordinación
- d) Plus Consolidado
- e) Pagas extraordinarias
- f) Dietas
- g) Kilometraje
- h) Complemento familiar

El pago del salario se efectuará el último día hábil de cada mes y se hará por cualquier medio admitido en derecho.

Durante el periodo de duración prevista de este Convenio el incremento salarial anual será el siguiente:

- Año 2014: 1'2%
- Año 2015: 0'5%
- Año 2016: 0'6%

En el caso de prórroga a la finalización establecida en el artículo 5 se establece un incremento para el:

- Año 2017: 0'7%

Artículo 35.- Salario Base

Se entiende por salario base la retribución mensual correspondiente a la categoría profesional del trabajador/a por la jornada regular de trabajo que figura como tal en las Tablas Salariales que se publican adjuntas al presente convenio o puedan actualizarse en periodo posterior.

Artículo 36.- Antigüedad y complemento familiar

Estos complementos quedan congelados en la cuantía percibida a 31 de diciembre de 2013. No serán absorbibles ni compensables ni experimentarán aumentos que por convenios sucesivos se puedan establecer.

Artículo 37.- Plus Responsabilidad/Coordinación

Es un complemento que remunera la responsabilidad por la función que desarrolla el trabajador/a y que figura como tal en las Tablas Salariales.

Este complemento se aplicará únicamente durante el espacio de tiempo que dicho trabajador/a desempeñe la responsabilidad que da derecho a este plus. Este plus se prorrateará conforme al periodo generado, si es inferior al mes, así como en vacaciones y pagas extraordinarias, y estará sujeto a la actualización salarial que pueda producirse.

Este plus será establecido en las siguientes Áreas de Responsabilidad:

- Responsable de Área
- Coordinador/a de Servicio o Programa.

Artículo 38.- Plus Consolidado

Los empleados que a la firma del presente convenio perciban este plus lo seguirán percibiendo, y permanecerá congelado en la cuantía que tenga a fecha 31 de diciembre de 2013.

Artículo 39.- Pagas Extraordinarias

Se abonarán 2 pagas extraordinarias de una mensualidad cada una en los meses de junio y diciembre, debiendo abonar las mismas antes del 20 de cada uno de los meses indicados, pudiendo ser prorrateadas por mutuo acuerdo entre el empleado solicitante y la FAMR.

Artículo 40.- Complemento personal absorbible

Se crea un complemento personal, absorbible en 3 anualidades, para el personal que percibiendo la retribución por Plus de Responsabilidad por coordinador/responsable a la fecha de la firma del convenio, siga ejerciendo tales funciones y por la aplicación de la nueva estructura retributiva, establecida en el artículo 37 del presente Convenio, suponga una variación en la cuantía total de sus retribuciones. El importe de este complemento se calculará sobre la diferencia entre la retribución mensual correspondiente a 2013 y la que cada año corresponda con las funciones que efectivamente se desempeñen (en aplicación de este Convenio Colectivo), de modo que el personal afectado percibirá en 2014 un complemento por el 75% de esta diferencia; en 2015 la cuantía del complemento será el 50% de dicha diferencia; en 2016 el 25%, desapareciendo dicho complemento el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 41.- Movilidad Funcional

La movilidad funcional en el seno de la entidad no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la titulación académica o profesional pudiendo efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

Cuando se encomiende al personal, cuando existan causas técnicas u organizativas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquélla en tanto subsista tal situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año, el interesado tendrá derecho a estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, siempre que posea la titulación requerida y no se trate de sustitución de personas con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Si por necesidades organizativas no previstas, la empresa precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional.

La empresa deberá comunicar su decisión acerca de la movilidad funcional a los representantes legales de los trabajadores con carácter previo.

Artículo 42.- Traslado de centro.

Para los trabajador/as que, individualmente y a iniciativa de la Entidad, cambien de centro de trabajo a otro situado en otra localidad, salvo que la Entidad les facilite medio de transporte, o les abone el coste del transporte público que, en su caso, se pueda utilizar, se establece un complemento mensual cuyo importe se refleja en las tablas salariales.

Artículo 43.- Desplazamientos.

Cuando haya que realizar un desplazamiento fuera del centro de trabajo, la empresa pondrá a disposición de sus empleados medios de transporte ajustados al horario de trabajo o abonará el importe del billete en un medio de transporte público si lo hubiere o el kilometraje estipulado en las tablas salariales.

CAPÍTULO 4

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 44.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán derecho a las licencias retribuidas siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio, de conformidad con la Ley 5/2012, de la Generalitat Valenciana. A petición del interesado podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores a la celebración del matrimonio.
- b) 1 día por matrimonio de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad debiendo coincidir el día de permiso con el de la celebración de la boda.
- c) 3 días laborales por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento familiar ampliable a otros tres días laborales en caso de cesárea y de igual modo si concurrese cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre o del hijo o hija.
- d) 3 días laborales en caso de enfermedad grave, intervención, accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador/a necesite desplazarse a tal efecto una distancia superior a 100 km, el plazo se verá ampliado en 2 días naturales. La elección de los días de permiso, estará sujeta al hecho que la motiva, pero teniendo en cuenta las circunstancias y necesidades familiares del trabajador/a.
- e) Para consultas médicas propias y de familiares de primer grado, el tiempo que dure la consulta y los traslados pertinentes. El trabajador/a presentará justificante por escrito de la consulta en cuestión.
- f) Un máximo de 2 días naturales por enfermedad de familiares de 1er grado. Este permiso cada trabajador/a lo podrá disfrutar un máximo de 3 veces al año.
- g) 5 días naturales como máximo en caso de fallecimiento de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad, ampliables hasta dos días más en caso de tener que hacer un desplazamiento al efecto.
- h) 2 días naturales en el caso de fallecimiento de parientes afines hasta el 2º grado, ampliables hasta dos días en caso de tener que hacer un desplazamiento al efecto.
- i) 2 días naturales por traslado de domicilio habitual (se computará bianualmente).
- j) Un día laborable por razones de nulidad matrimonial o divorcio.
- k) Para concurrir a exámenes, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de enseñanza, durante el tiempo que duren éstas y los desplazamientos.
- l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño de dicho deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Entidad.
- m) Las trabajadoras embarazadas -y la pareja- tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (la pareja sólo en aquellas sesiones en las que esté prevista también su asistencia), previo aviso a la Entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- n) Todo el personal tendrá derecho a tres días al año de libre disposición, o los días proporcionales al tiempo de servicios prestados, previa solicitud a la dirección con la debida antelación para la organización del servicio.

Para los trabajadores y trabajadoras sujetos a este Convenio, y a efectos de interpretación de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- Primer grado: cónyuge, padres, hijos e hijas, suegr@s, yerno y nuera.
- Segundo grado: abuel@s, herman@s, cuñados y niet@s.

Artículo 45.- Permisos no retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras que lleven como mínimo dos años en la Entidad podrán solicitar permiso sin sueldo hasta un máximo de 30 días naturales al año, con posibilidad de añadirlos a las vacaciones, y habrá de otorgarlos la Entidad, salvo que no resulte factible por necesidades del servicio. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez transcurridos otros dos años.

Artículo 46.- Excedencia voluntaria.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo el trabajador/a excedente conserva sólo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Entidad. No es computable a efectos de antigüedad.

El trabajador o trabajadora acogido a esta opción deberá acreditar, al menos un año de antigüedad en la Entidad y no podrá optar a una nueva excedencia hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 47.- Excedencia por cuidado de hijo/a.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, esta reserva se ampliará a 21 meses en los casos de familia numerosa especial. Este tiempo será computable a efectos de antigüedad.

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 48.- Excedencia para el cuidado de familiar.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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 situación de discapacidad deberá estar acreditada mediante certificado médico.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras.

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

Durante los primeros 12 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, esta reserva se ampliará a 24 meses en los casos de familia numerosa especial. Este tiempo será computable a efectos de antigüedad.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. La entidad puede disponer de hasta un mes para reincorporar al trabajador/a.

Artículo 49.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por:

- a) Designación o elección para un cargo público.
- b) Cualquier otra que legalmente se establezca.

Artículo 50.- Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales.

El trabajador o trabajadora que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá así mismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, si el trabajador o trabajadora desea incorporarse a la Entidad, tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período. La Entidad deberá ratificar, por escrito, a dicho trabajador o trabajadora la fecha de reincorporación solicitada.

Artículo 51.- Solicitud de excedencias y reincorporación tras su finalización.

En cualquiera de los casos la excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la entidad FAMR en el plazo máximo de 15 días. Durante la situación de excedencia con derecho de reserva de puesto, la vacante podrá quedar cubierta por un suplente. Este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular.

En el supuesto de amortización del puesto de trabajo, la entidad ofrecerá durante el tiempo que dure el derecho a reserva de puesto, al trabajador/a en excedencia, un puesto de igual o similar categoría al extinguido.

Artículo 52.- Periodos de descanso por Maternidad/Paternidad, Adopción o Acogimiento Familiar.

La entidad FAMR se atenderá a lo regulado en la legislación en la materia.

Artículo 53.- Lactancia.

Las trabajadoras con hijos menores de 9 meses tienen derecho a un permiso de lactancia, reconocido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, que también puede disfrutar el padre en caso de que ambos trabajen, pero nunca de forma simultánea. El permiso puede distribuirse a elección del trabajador de la siguiente forma: una hora de ausencia del trabajo, que podrá distribuir en dos fracciones, o bien, una reducción de jornada en media hora.

La reducción de jornada opera sobre la jornada que figura en el horario base del empleado, y no sobre la jornada ordinaria, de modo que todos los trabajadores, incluso los contratados con una jornada inferior a la completa, tienen derecho al mismo permiso durante los días que correspondan a su horario base, sin reducción proporcional.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso corresponderá a la persona que lo solicite.

En caso de parto múltiple, el tiempo de permiso se computa por cada hijo.

Es posible la acumulación de las horas y su disfrute una vez agotado el descanso por maternidad, siempre dentro de los nueve meses inmediatamente siguientes al alumbramiento y sin que medie ningún periodo de excedencia. En este caso serían 13 días laborables.

Artículo 54.- Reducción de la jornada

El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción no podrán disfrutarla simultáneamente dos trabajadores/as de la entidad por el mismo hecho causante. La concreción horaria de la reducción de jornada diaria corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar a la dirección con 15 días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 55.- Incapacidad temporal.

Las personas afectadas por el presente Convenio desde el primer día de Incapacidad temporal, se le completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el cien por cien de la base reguladora de cotización durante un plazo máximo de 12 meses.

Los empleados incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar durante el mismo día la situación de enfermedad; y a presentar a la Entidad la baja de la Seguridad Social, dentro de las 48 horas siguientes a la fecha del parte de baja.

Deberán prestarse, a requerimiento de la entidad, a reconocimiento o pruebas médicas necesarias, por facultativos o entidades médicas designadas por la Entidad, al objeto de una más pronta recuperación del empleado/a. En caso de negativa por parte del empleado/a, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisorio.

En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el período que la Entidad haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

Las bajas por Incapacidad Temporal (IT), producidas durante las vacaciones del trabajador/a, interrumpen este periodo vacacional.

Artículo 56.- Accidentes de trabajo.

En caso de accidente de trabajo, la Entidad complementará el cien por cien de la base reguladora de cotización, a partir del día siguiente al accidente.

Artículo 57.- Invalidez permanente.

En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador o trabajadora va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría, que permita su reincorporación al puesto de trabajo y, así se indique en la resolución administrativa. Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Artículo 58.- Jubilaciones.

Se establece para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio la solicitud de su pase a jubilación conforme a la legislación vigente. Asimismo la contratación devenida por esta circunstancia, en caso de jubilación anticipada y/o parcial se estará a la legislación vigente.

CAPÍTULO 6

COMPLEMENTOS SOCIALES

Artículo 57.- Kilometraje.

Los trabajador@s que para el desarrollo de sus funciones deban usar su vehículo propio, la Entidad abonará en concepto de kilometraje el importe que a este fin se establezca en la Ley del I.R.P.F., con las deducciones que por Seguridad Social o Renta de las Personas Físicas pueda establecerse.

Artículo 59.- Seguro de Responsabilidad Civil y Accidentes.

La entidad FAMR efectuará la contratación de un seguro colectivo de accidentes individuales, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte de su plantilla con contrato laboral y dados de alta en la Seguridad Social. Las cantidades garantizadas serán las siguientes: 50.000 euros para los casos de muerte derivada de accidente de trabajo, y 60.101,22 euros para todos los tipos de invalidez permanente derivada de accidente de trabajo y gran invalidez.

La Entidad dará a conocer a los trabajadores la cantidad individual garantizada en la póliza de seguros contratada. Esta cantidad será actualizada anualmente conforme al incremento que experimenten los salarios.

CAPÍTULO 7

DERECHOS SINDICALES

Artículo 60.- Derechos Sindicales.

El Comité de Empresa, los delegados y delegadas de personal y las secciones sindicales tendrán, en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos.

Artículo 61.- Asambleas.

Los delegados de personal, comité de empresa, secciones sindicales, o el 20% del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y trabajadoras y el 30% en los de menos de 50 trabajadores y trabajadoras, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la FAMR.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten y la misma tendrá lugar fuera de horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección de FAMR.

TÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 62.- Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Entidad así como para las garantías y defensa de los intereses legítimos de trabajador@s y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la Entidad de acuerdo a la graduación establecida en el presente capítulo.

Toda falta cometida por l@s trabajador@s se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Entidad al trabajador/a.

Para la imposición de sanciones por falta grave o muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité del centro o Delegados de Personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la Entidad lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque la representación legal de los trabajadores, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que se crea 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, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Personal del Centro, Delegados de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Personal del Centro o Delegados de Personal.

Artículo 63.- Graduación de las faltas.

1.-Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total o inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas y de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la Entidad.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.
- g) Falta de aseo y limpieza personal no habitual.
- h) La desatención a las advertencias del superior hasta en tres ocasiones.
- i) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra algún/a compañero/as, dentro del centro de trabajo cuando sean de carácter leve.

2.- Se considerarán como faltas graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un por un tiempo total de hasta 60 minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Entidad, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Entidad o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- La falta de comunicación a la Entidad de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Entidad.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general bienes de la Entidad para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Entidad.
- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Entidad.
- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.
- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.
- La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Entidad, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Entidad.
- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Entidad.
- La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Entidad.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- El acoso sexual y/o mobbing.
- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y 2.m) del presente artículo.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante un año.

Artículo 64.- Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 65.- Prescripción.

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

Artículo 66.- Infracciones de la Entidad.

Ante la supuesta omisión o acción cometida por la Entidad o entidad que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio o demás disposiciones legales, el personal contratado, a través de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, tratará en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando verbalmente o por escrito al titular de la Entidad.

Si en el plazo de 15 días, desde la notificación oficial al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá dirigirse a la Comisión Paritaria prevista en el presente Convenio. Si no hubiese acuerdo dentro de ésta, se podrá incoar expediente ante

la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de 20 días desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Conselleria de Empleo.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

TÍTULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 67.- Grupos profesionales.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales conforme con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, salvo el personal de alta dirección que se estructura en un grupo profesional 0.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, a través de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo.

El factor de responsabilidad podrá ser objeto de una valoración independiente con compensación mediante un complemento salarial específico reflejado en las tablas salariales. Podrán asumir labores de coordinación de un centro o servicio los trabajadores encuadrados en cualquiera de los grupos profesionales que a continuación se detallan, siempre que sus competencias se adecuen a las descritas en la descripción del puesto, recibiendo por ello el complemento salarial correspondiente.

GRUPO PROFESIONAL 0.-

Criterios Generales.- Son puestos de confianza, designados por el Patronato FAMR y desempeñan funciones directivas con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa.

Son puestos que por su especial dedicación se encuentran fuera de la aplicación salarial del presente convenio.

GRUPO PROFESIONAL 1.-

Criterios Generales.- Los Empleados/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la entidad, realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Formación: Titulación universitaria de grado superior o Titulación homologada consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente, con el personal encuadrado en el grupo de cotización 1 de Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Licenciados: (Psicólogos, Médicos, Abogados, etc.)

GRUPO PROFESIONAL 2.-

Criterios Generales.- Son empleados/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejecutan los proyectos y programas de la entidad, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación.- Titulación universitaria de grado medio o Habilitación profesional

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el Grupo de cotización 2 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- D.U.E.

- Técnicos

- Educadores Sociales, o con habilitación profesional regulada legalmente.

- Trabajadores Sociales

- Graduados sociales

GRUPO PROFESIONAL 3.-

Criterios Generales.- Son aquellos empleados/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, pudiendo ser realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación.- Titulación de grado medio Técnico de grado superior o Medio y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el Grupo de Cotización 3 de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Programador

- Jefes de 1ª

- Jefes de 2ª

GRUPO PROFESIONAL 4.-

Criterios Generales.- Aquellos empleados/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los empleados encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación.- Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico de Grado Medio, complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los Grupos de cotización 5 y 6 de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Profesionales de oficio de 1ª y 2ª
- Oficiales administrativos de 1ª y 2ª
- Comercial
- Técnicos de 1ª y de 2ª

GRUPO PROFESIONAL 5.-

Criterios Generales.- Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación

Formación.- La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los Grupos de cotización 5 y 8 de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Auxiliar Administrativo
- Cocinero
- Conserje
- Telefonista
- Monitor

TABLA SALARIAL

TABLA SALARIAL 2014

Categoría/Grupo Profesional	Grupo Profesional	Salario Base 2014
Director		1942,40 €
Licenciado		
Médico		1573,30 €
Titulado Grado Superior		1573,30 €
Abogado		1573,30 €
Psicólogo		1573,30 €
Trabajador/a Social		1404,45 €
D.U.E		1404,45 €
Titulado Grado medio		1404,45 €
Educador		1404,45 €
Secretaria Administración		
Oficial 1ª Administrativo		1404,45 €
Monitor		1247,40 €
Mantenimiento		1247,40 €
Auxiliar Administrativo		1247,40 €
PLUSES RESPONSABILIDAD/COORDINACION		
Responsable		
Centro Residencial		200,00
Resto Centros y Servicios		175,00
Coordinador		
Centro Residencial		100,00
Resto Centros y Servicios		75,00
Plus Transporte artículo 42		
Centro situado a partir de 15km. Y hasta 30km.		100,00€
Centro situado a partir de 31km. Y hasta 45km.		175,00€
Centro situado a partir de 46km. Y hasta 60km.		250,00€
Centro situado a partir de 61km. en adelante		350,00€