UGT FSP Servicios Públicos

Andalucía Córdoba

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

2006-2009

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN ANDALUZA PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DEL ENFERMO MENTAL (F.A.I.S.E.M.) 2006-2009

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Articulo 1. Partes

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

Representación Social

Dª Eva María Díaz de Terán Caro

D. Alberto Gómez Calvache

D. Jaime Lorenzo García

D. José L. Moreno Esteban

Dª María Dolores Pérez Betanzos

D. Antonio Luis Román Martín

D. José Emilio Romero Gallardo

D. Isaac Ruz Muriel

D. Ignacio Suero Ortiz

Dª Mª Ángeles Blanco Alemán (FSP UGT)

D. Jesús Cabrera González (Federación

Sanidad CC.OO.)

Representación de la Dirección de la empresa

D. Manuel Alén Fidalgo

Dª Pilar Campos Martín

D. Javier Fernández Encinas

D. Marcelino López Álvarez

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

D. Rafael López Martín, en calidad de asesor.

Articulo 2. Ámbito Territorial.

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

Articulo 3. Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las actividades, programas y servicios de los distintos Centros de Trabajo de FAISEM, cuya relación detallada y actualizada a 1 de enero de 2006 figura en el Anexo VIII.

Articulo 4. Ámbito Personal.

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

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal perteneciente a los distintos escalafones de cualquier Administración Pública.

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

c) El voluntariado social.

d) El personal de alta dirección a quien le será de aplicación su propia normativa.

Articulo 5. Ámbito Temporal:

El ámbito temporal es el comprendido entre el 1 de enero de 2.006 y el 31 de diciembre de 2.009. Todas las normas contenidas en el presente Convenio entrarán en vigor a partir de la fecha de su firma con independencia de la fecha de su publicación en el BOJA.

Las diferencias salariales que se produzcan como consecuencia de la eficacia retroactiva de este convenio serán abonadas a los trabajadores en el plazo máximo de cuatro meses desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, en cualquier caso antes de final de 2006.

Al vencimiento del Convenio éste se prorrogará tácitamente por años naturales de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses. En caso de prórroga tácita los salarios se incrementarán en

el IPC real del año anterior.

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

Articulo 6. Legislación Laboral.

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

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 7. Compensación Y Absorción

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto y en su cómputo anual, a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza u origen. No obstante lo anterior, nadie podrá ver disminuidas sus retribuciones como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Las cantidades no absorbidas pasarán a denominarse complemento personal.

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

Las condiciones más beneficiosas serán respetadas por la Fundación, manteniéndose estrictamente “ad personan” las condiciones particulares que globalmente o en su cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente convenio y vengan derivadas de normas preexistentes y/o pactos previos.

Artículo 8. Indivisibilidad Del Convenio. Vinculación De La Totalidad.

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

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

Artículo 9. Concurrencia.

El presente Convenio no podrá ser afectado durante su vigencia por convenio o pacto alguno de ámbito inferior sea éste territorial o de centro de trabajo. La modificación de las condiciones colectivas del trabajo objeto del presente Convenio, requerirá acuerdo escrito de la empresa con los representantes de los trabajadores.

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

Articulo 10. Comisión Paritaria.

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

10.1. Composición

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

Los miembros de la representación social serán designados por los Sindicatos que suscriben el presente convenio en atención a su grado de representatividad.

10.2. Competencias de la Comisión.

Las competencias de esta Comisión serán:

a) La interpretación del articulado y cláusulas del Convenio.

b) La vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado

c) La solución de dudas, discrepancias y conflictos consecuentes a la aplicación e interpretación del convenio.

d) Cualquier otro asunto cuya competencia le sea asignada en el articulado del presente Convenio.

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

10.3. Convocatorias

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de cualquiera de las partes, para tratar asuntos de su competencia, en el plazo de cinco días a partir de la convocatoria escrita, en la que deberán constar los asuntos a tratar.

10.4. Reglamentación

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

Artículo 11. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

1. Promover el principio de igualdad de oportunidades.

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

3. Este artículo será de aplicación a todos los trabajadores con independencia de su que su contratación sea de naturaleza temporal o de que se encuentren en situación de incapacidad temporal.

4. Aplicar y desarrollar lo dispuesto en materia de conciliación de vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 12. La Organización del trabajo.

12.1 Normas generales

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

La delegación de facultades directivas, se hará de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los destinatarios de las órdenes recibidas. Cuando la delegación de facultades tenga por sí misma el carácter de estables o de permanencia en el tiempo en duración superior a 30 días, deberán ser comunicadas expresamente por escrito a todos los afectados, informando a la representación de los trabajadores, en la medida en que tenga repercusiones sobre las relaciones laborales.

12.2 Modificaciones sustanciales

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

A) Jornada de trabajo

B) Horario

C) Régimen de trabajo a turnos

D) Sistema de remuneración

E) Sistema de trabajo y rendimiento

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

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

Los trabajadores afectados podrán impugnar ante la Comisión Paritaria la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Una vez que la Comisión Paritaria tome la decisión correspondiente, el trabajador tendrá abierta la vía jurisdiccional para la impugnación de la decisión de modificación sustancial de

condiciones de trabajo.

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

12.3 Movilidad Funcional

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

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones dentro del mismo grupo de categoría superior durante más de seis meses en un año u ocho meses en dos años el trabajador tendrá derecho al ascenso a la categoría de las funciones que efectivamente desarrolle.

12.4 Movilidad Geográfica

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

La comunicación del traslado se hará en los términos y plazos dispuestos en el vigente

Estatuto de los Trabajadores. En todo caso se comunicará la decisión a los representantes de los trabajadores.

La compensación de los gastos que conlleve el cambio de residencia comprenderá:

a. Los gastos de desplazamiento del trabajador o trabajadora y los familiares que convivan con él o ella.

b. El traslado y mudanza de los bienes y enseres en los términos legalmente previstos.

c. Tres dietas completas por miembro conviviente de la unidad familiar.

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

produce el traslado.

En el caso de que el cónyuge del trabajador o trabajadora involuntariamente se viera obligado por esta causa a abandonar un puesto de trabajo indefinido o con antigüedad en su empresa mayor a tres años, la Fundación le abonará una cantidad equivalente a los salarios brutos mensuales de 7 mensualidades dejados de percibir, hasta un máximo 7.200 Euros No se generará este derecho en los casos en que el traslado se produzca por petición del trabajador o trabajadora.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Fundación tenga vacante en cualquier otro de sus centros. En estos supuestos la Fundación estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. Este traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo de origen. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de origen o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la obligación de reserva.

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

Capitulo II. Clasificación Profesional

Articulo 13. Grupo Profesionales

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

GRUPO I. Personal de Programa

Titulado de Grado Superior

Titulado de Grado Medio

Técnico de SOAE

Monitor/a Residencial

Monitor/a Ocupacional

Monitor/a de Formación Profesional

Monitor/a Sociocultural

Monitor/a de Cocina

GRUPO II. Personal de Servicios y Mantenimiento

Personal de Servicio Doméstico

Oficial de Mantenimiento

Peón de Mantenimiento

Pinche de Cocina

Conductor/a

GRUPO III. Personal de Administración

Titulado de Grado Superior

Titulado de Grado Medio

Jefe Administrativo

Técnico de Personal

Técnico de Prevención de Riesgos Laborales

Oficial de Primera Administrativo

Oficial de Segunda Administrativo

Auxiliar Administrativo

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Ordenanza

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

Artículo 14. Definición De Las Categorías Profesionales

GRUPO I. Personal de Programas Técnico de Orientación y Apoyo al empleo

Es el trabajador que disponiendo de titulación media o superior adecuada, es el encargado de las actividades técnicas de orientación vocacional, diseño de itinerarios formativos, acompañamiento a la inserción y apoyo al empleo, integrado en un Servicio de Orientación y Apoyo al Empleo.

Asimismo, desarrollará actividades de recogida y registro de información, así como de coordinación externa.

Monitor/a Residencial

Es el trabajador o trabajadora que tendrá la responsabilidad básica en la asistencia y cuidado del usuario que se aloja en el recurso residencial, asegurando la relación directa con el usuario. Su formación académica debe ser como mínimo la de FP1. Las funciones desarrollas son las siguientes:

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

2. Ejecución de programas tendentes a favorecer la relación interpersonal y el manejo de grupo.

3. Participación en el cuidado, decoro y buen estado del entorno y el espacio físico conjuntamente con el usuario cuando estas actividades se contemplen en los programas de autonomía personal.

4. Desempeño de tareas vinculadas a la autoadministración económica (apoyo a la gestión del fondo de maniobra del usuario o usuaria), al uso de recursos comunitarios y a las actividades de ocio y tiempo libre (tanto dentro como fuera del recurso residencial).

5. Facilita el tratamiento médico prescrito por el facultativo correspondiente y sigue las indicaciones contenidas en el plan terapéutico del usuario o usuaria, que a tal fin le hayan sido transmitidas.

6. Desarrollo de tareas administrativas básicas (anotaciones en el registro de

incidencias, modificaciones en el tratamiento médico etc.).

7. Acompañamiento a usuarios o usuarias (tanto a nivel individual o grupal) en salidas recreativas, consultas en los dispositivos sanitarios, y con carácter general en todas aquellas actividades que siendo de interés, no puedan hacerla los usuarios por sí solos.

8. Participación en distintas reuniones para dar y recibir información en el marco global de la atención al usuario o usuaria.

9. Cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza a las anteriormente descritas que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

Monitor/a Ocupacional

Es el trabajador o trabajadora que tendrá la responsabilidad básica del área ocupacional que se le encomiende. Su formación académica deber ser como mínimo la de FP1. En sus contenidos funcionales se incluye:

1. Valorar las capacidades, actitudes y motivaciones laborales de los usuarios o usuarias atendidos.

2. Emitir informes y documentos análogos sobre contenidos de carácter ocupacional.

3. Elaborar estadillos, fichas individuales y otros trámites administrativos.

4. Participar en reuniones de coordinación con los distintos dispositivos e instituciones intervinientes en los programas.

5. Desarrollar actividades básicas en la contabilidad del programa.

6. Apoyar la toma de medicación de los usuarios o usuarias.

7. Participar en el aprovisionamiento de materiales y llevar el inventario del mismo.

8. Elaborar propuestas relacionadas con la inserción laboral de los usuarios.

9. Cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza a las anteriormente descritas que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

Monitor/a de Formación Profesional

Es el trabajador o trabajadora que con reconocida experiencia y conocimientos en

las materias que se imparten en un proyecto de Formación Profesional, tendrá la responsabilidad básica de la formación teórico práctica de los usuarios adscritos al mismo. La formación académica mínima requerida es la de FP1. En sus contenidos funcionales se incluye:

1. Valorar las capacidades, actitudes y motivaciones laborales de los usuarios atendidos.

2. Emitir informes y documentos análogos sobre contenidos de carácter formativolaboral.

3. Elaborar estadillos, fichas individuales y otros trámites administrativos.

4. Participar en reuniones de coordinación con los distintos dispositivos e instituciones intervinientes en los programas.

5. Desarrollar actividades básicas en la contabilidad del programa.

6. Participar en el aprovisionamiento de materiales y llevar el inventario del mismo.

7. Elaborar propuestas relacionadas con la inserción laboral de los usuarios.

8. Cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza a las anteriormente descritas que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

Monitor/a Socio-cultural

Es el trabajador o trabajadora que tendrá la responsabilidad básica en la programación y ejecución de las actividades propias de los recursos del Programa de Fomento de las Relaciones Sociales (Club Social, Plan Vacacional, Actividades Deportivas, etc.). La formación académica mínima requerida para desempeñar este puesto es la de FP1.

Monitor/a de Cocina

Es el trabajador o trabajadora que tendrá la responsabilidad en la preparación del menú diario, debiendo cuidar su debida cumplimentación y presentación, así como del orden, higiene y salubridad de la dependencia, utensilios y enseres de la cocina. Así mismo supervisará la buena administración de las provisiones, a fin de conseguir de todas ellas el rendimiento correcto y permitiendo y favoreciendo la colaboración de los usuarios en la ejecución de estas actividades (contempladas en los programas de habilidades de la vida cotidiana). La formación académica mínima requerida para desempeñar este puesto de trabajo es la de FP1, preferentemente de hostelería.

GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO

Personal de servicio doméstico

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

Oficial de Mantenimiento

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

Peón de Mantenimiento

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

Pinche de cocina

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

Conductor/a

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

GRUPO III. Personal de Administración

Jefe de Administración

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

Técnico de Personal

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

Técnico de Prevención de Riesgos Laborales

Es el trabajador o trabajadora que bajo la dependencia del Responsable de Recursos Humanos y disponiendo de titulación media o superior adecuada, tiene encomendada, en el marco del modelo de organización preventiva adoptado por la Fundación, el desarrollo y puesta en práctica de las políticas y obligaciones que en materia de prevención de riesgos laborales tiene la misma.

Oficial de Primera administrativo

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

Oficial de Segunda Administrativo

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

Auxiliar Administrativo

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

Ordenanza

Es el empleado o empleada que se dedica a las tareas básicas de apoyo a la estructura de administración de la Fundación asumiendo las gestiones y tareas básicas que se le encomienden dentro de tal ámbito.

Personal Técnico de todos los grupos Titulado de Grado Superior

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

Titulado de Grado Medio

Es el trabajador o trabajadora que estando en posesión del título de diplomado universitario,

Escuela técnica de igual grado se le contrata por tal condición. Estará bajo la dependencia de la Gerencia de la Fundación o persona en quien delegue.

Comisión Técnica de Valoración Profesional y Curricular

Se pacta la creación de una Comisión Técnica Paritaria que se constituirá en el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del Convenio con el fin de elaborar en el plazo de un año, a partir de su constitución, una propuesta consensuada de regularización del perfil profesional de las categorías de los trabajadores de FAISEM, en los aspectos de titulación, formación profesional y reconocimiento de experiencia laboral para el acceso a otros puestos relacionados, en los sistemas sociales y sanitarios.

Artículo 15. Niveles De Responsabilidad

Sin carácter de categoría profesional, existirán dos niveles de responsabilidad en la coordinación de los programas y recursos de la Fundación.

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

Responsables de programas

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

El citado trabajador o trabajadora estará en posesión de la titulación universitaria de Grado

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

Responsable de Unidad, actividad o subprograma

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

El citado trabajador o trabajadora estará en posesión de la titulación universitaria de Grado Medio o contará con una experiencia mínima de tres años en puesto

igual o similar en algún sector de la discapacidad.

Capítulo III. Contrataciones, Ceses Y Modalidad Interna

Articulo 16. Contrataciones

Ambas partes convienen, con objeto de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la Empresa como al personal, que contribuya a la mejora del empleo, a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y, con el fin de conseguir que la atención a los usuarios y usuarias sea de la mayor calidad y lo más cualificada posible, que las modalidades de contratación temporal se emplearán única y exclusivamente cuando sea necesario, fijándose como objetivo la mayor estabilidad posible en el empleo.

En relación con los monitores ocupacionales la dirección de la Fundación realizará en el plazo de 6 meses, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, partiendo de la situación existente a finales de 2005, un estudio detallado de la situación de cada uno de ellos, teniendo en cuenta la viabilidad del taller, de la actividad concreta que realiza y de su antigüedad en la Fundación. Como consecuencia de este estudio, la Fundación se compromete a alcanzar durante la vigencia del convenio un mínimo del 75% de contratos indefinidos para este colectivo, estudiándose asimismo, las fórmulas eficaces y viables para incrementar el tiempo de trabajo y contratación de los trabajadores a tiempo parcial, con el compromiso de informar por escrito a los Representantes del Comité Intercentros.

16.1. Normas Generales

A. La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria y conforme a las previsiones de este Convenio.

B. El personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computará el tiempo trabajado a efectos de período de prueba. C. En aquellos casos en los que el trabajador o trabajadora ha prestado servicios para FAISEM mediante contratos temporales con anterioridad a la celebración de un contrato indefinido, a la firma de éste, se computará a efectos retributivos como antigüedad la suma de los períodos trabajados con anterioridad

D. El ingreso del personal tendrá lugar, tras el oportuno proceso de selección, por libre contratación entre el trabajador o trabajadora y el titular de la empresa. El proceso de selección se regirá por los siguientes principios:

a. Igualdad, mérito, capacidad y publicidad con el fin de seleccionar al mejor candidato.

b. Eficacia, celeridad y agilidad del proceso de selección.

c. Objetividad y transparencia.

16.2. Contratos de duración determinada.

a) Todas las contrataciones temporales se

realizarán por escrito, independientemente de

su duración.

16.2.1 Contratos formativos

a) Contratos en prácticas

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, en los términos y con los requisitos previstos en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, se mejorará la retribución de los trabajadores en prácticas que será de un 80% para el primer año y un 90% para el segundo.

b) Contratos para la formación

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

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

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

16.2.2. Contratos para obra o servicio determinados

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

16.2.3. Contratos eventuales por circunstancias del mercado.

Este contrato se celebrará cuando las circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso de servicios así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá una duración máxima de 6 meses dentro de un período de referencia de 12 meses.

Ambas partes señalan como actividad para la que podrá utilizarse esta modalidad contractual la apertura de centros de trabajo, puesta en marcha de nuevos recursos, programas o actividades, en un período de referencia máximo de 12 meses desde la apertura o puesta en marcha de los nuevos recursos, programas o actividades.

16.3. Contratos a tiempo parcial.

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

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

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

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

1. Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias

equivalentes al 15% de las horas ordinarias contratadas, con los demás límites que fije la normativa vigente. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el porcentaje máximo sobre la jornada ordinaria en los contratos a tiempo parcial, se estará a los dispuesto en la nueva normativa.

2. Las horas complementarias anuales podrán distribuirse libremente a lo largo del año o en periodos concretos.

3. Si se hubiera pactado la distribución a lo largo de periodos concretos en el año, podrán transferirse aquellas horas no consumidas a periodos subsiguientes, incluso de distinto año.

4. La empresa comunicará al trabajador o trabajadora con 24 horas de antelación la necesidad de realizar horas complementarias, sin perjuicio de que se pueda notificar la realización de las mismas durante la propia jornada cuando así lo requieran circunstancias imprevistas del servicio.

Articulo 17. Período De Prueba.

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

1. Personal técnico: seis meses.

2. Personal administrativo y técnico no titulado: dos meses.

3. Profesionales de oficio y subalternos: un mes.

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa.

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

Articulo 18. Traslados, Promoción Interna Y Vacantes

1. Vacantes

a. Cobertura de vacantes

Para la cobertura de cualquier vacante o puesto de nueva creación de las distintas categorías profesionales contempladas en la clasificación profesional de este convenio, ya sea por traslado o por promoción interna, se realizará en primer lugar una convocatoria interna que permita el traslado de personal con plaza fija.

Si tras el anterior proceso de selección quedase sin cubrir alguna plaza, se realizará una convocatoria abierta, en la que el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia sobre los candidatos externos.

Resuelto definitivamente el proceso de selección, aquellas personas que hayan superado el mismo, y que en función del orden de puntuaciones no hayan

obtenido plaza, durante el cuatrimestre siguiente permanecerán en situación de poder optar en dicho período a aquellas vacantes que se puedan producir.

No se podrá participar en otros traslados hasta transcurrido un año desde la concesión del anterior.

b. Papel de la representación de los trabajadores

La representación de los trabajadores contribuye, junto con la Dirección de FAISEM, a garantizar que en todos los procesos de selección se cumplen los criterios fijados en este Convenio Colectivo, velando porque el procedimiento transcurra según lo establecido.

c. Procedimiento de selección de personal

1. La definición de las plazas y de los perfiles de los trabajadores que deban ocuparlas es competencia de la Dirección de FAISEM con arreglo a los siguientes criterios técnicos:

a) Características funcionales de la plaza

b) Número de plazas de cada categoría

c) Perfiles profesionales de quienes deben desempeñarlas

d) Procedimientos que aseguren la selección con criterios de igualdad, mérito y capacidad

A tal efecto, la dirección de FAISEM establecerá, a través del Departamento de Administración y Personal para la cobertura de cada plaza o grupo de plazas similares las siguientes condiciones de la convocatoria:

a) Carácter interno o abierto

b) Nº y características de las plazas

c) Categorías profesionales y requisitos generales necesarios

d) Pruebas y baremos

e) Plazos y lugares de la solicitud

2. Comisión de selección

Cada procedimiento contará con la supervisión de una Comisión de Selección compuesta por los siguientes miembros:

a) El delegado o delegada de FAISEM en la provincia o persona en quien delegue

b) Un responsable provincial del programa, actividad o subprograma al que correspondan las plazas, designado por la Delegación provincial

c) Un técnico del Departamento central más directamente afectado por el tipo de plazas de que se trate (Administración y Personal, Económico y Financiero o Programas, evaluación e investigación) designado por la Gerencia.

d) Un miembro de la representación de los trabajadores con voz pero sin voto

3. Fases del procedimiento de selección

El procedimiento de selección constará habitualmente de distintas fases sucesivas:

a. Valoración del currículo profesional de los candidatos, previa autobaremación de los mismos.

b. Pruebas psicotécnicas.

c. Entrevista personal y/o prueba práctica.

d. Valoraciones adicionales tales como el informe del responsable de dispositivo y/o programa, en el caso de que el candidato sea trabajador de FAISEM.

e) Elaboración de la lista provisional de admitidos e informe de la Comisión de Selección al Departamento de Administración y Personal de FAISEM.

El representante de los trabajadores integrante de la Comisión de Selección conocerá los datos de autobaremación de los participantes así como la información sobre los resultados de las pruebas psicotécnicas, entrevistas, pruebas prácticas e informes adicionales si los hubiere.

Asimismo, asistirá a las deliberaciones de la Comisión de Selección para el establecimiento de la lista final de admitidos.

Articulo 19. Permutas.

La dirección de FAISEM podrá autorizar la permuta entre personal fijo a puestos de idéntica naturaleza, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Pertenencia al mismo grupo y categoría profesional y desempeño de idénticas funciones.

b) La concesión de la permuta no dará derecho a abono de gastos ni indemnizaciones de clase alguna.

c) No se podrá participar en otros traslados hasta transcurridos un año del desempeño del nuevo destino.

d) La fecha de efectividad del traslado no deberá ser superior a un mes desde la solicitud de la misma.

Articulo 20. Extinciones.

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

La extinción de todos los contratos temporales con duración superior a un mes, a excepción del de interinidad, se preavisará con una antelación de 15 días.

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar. Si la Dirección recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al terminar 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 dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

Capítulo IV. Retribuciones

Articulo 21. Retribuciones

La retribución salarial de los trabajadores afectados por el presente convenio estará constituida por el salario base y los complementos salariales que se recogen en el presente convenio y corresponden a la jornada completa y en cómputo anual de horas pactadas. Ningún trabajador contratado percibirá menor retribución que la fijada en convenio para la categoría profesional que desempeñe.

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

Articulo 22. Salario Base

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

Articulo 23. Complemento De Antigüedad.

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

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

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

Artículo 24. Complementos Por Responsabilidad Y Disponibilidad

Este complemento se devengará por los trabajadores que sean designados por la Dirección de la Fundación para el desempeño de un cargo de responsable de programas, unidad, actividad o subprograma.

1. Responsable de Programas

La retribución bruta anual será la recogida en la tabla de puestos de responsabilidad, Anexo VII.

En todo caso el responsable tendrá derecho a una retribución mínima equivalente a la retribución bruta anual de un técnico de grado superior según las tablas salariales del presente convenio. La diferencia de retribución hasta la retribución mínima garantizada se abonará bajo el concepto de complemento de regularización dividida en 12 mensualidades.

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

Los complementos regulados en este apartado al ser específicos del puesto de trabajo, retribuyen la ocupación efectiva de éste y la prestación efectiva de servicios, no consolidándose en ningún caso como retribución del trabajador en cualquier supuesto que no suponga el desempeño real y efectivo del mismo, salvo en lo previsto en el apartado 3 de este artículo.

2. Responsable de Unidad, Actividad o Subprograma

La retribución bruta anual será la recogida en la tabla de niveles de

responsabilidad, Anexo VII.

En el caso de que el sueldo bruto anual del trabajador designado sea inferior, la diferencia, en su caso, le será asignada en concepto de complemento de regularización dividida en 12 mensualidades.

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

Las cantidades percibidas como complementos, al ser específicas del puesto de trabajo, retribuyen la ocupación efectiva de éste, no consolidándose en ningún caso como retribución del trabajador en el supuesto de traslado a otro puesto distinto, salvo en lo previsto en el apartado 3 de este artículo.

3. Régimen de consolidación parcial del complemento de responsable.

a. Beneficiarios. Se reconocerá el complemento de retribución consolidada por responsabilidad a aquellos trabajadores que hayan desarrollado ininterrumpidamente funciones como responsables de Programa, Unidad,

Actividad o Subprograma, en un período mínimo de cinco años tras el cese en el citado cargo.

Este complemento se reconocerá a quienes ejerzan los cargos de responsabilidad tras la firma del presente convenio.

b. Cuantía. Una vez desarrollado ininterrumpidamente el ejercicio de responsabilidad durante los períodos que se exponen a continuación, se percibirá la diferencia entre el salario bruto anual correspondiente al titulado de grado medio según convenio, y el salario bruto anual por todos los conceptos que corresponda al trabajador tras su cese como responsable, conforme a la siguiente escala:

1. Tras cinco años de ejercicio: El 40% de la diferencia.

2. Tras ocho años de ejercicio: El 70% de la diferencia.

3. Tras once años ejercicio: El 100% de la diferencia.

A estos efectos no se computará los importes devengados en concepto de incentivo a la calidad con anterioridad y posterioridad al cese.

c. Devengo. A los efectos del devengo y del cómputo del plazo previsto se estará únicamente a las fechas de las respectivas resoluciones de nombramiento y cese en el cargo de responsable.

Artículo 25. Complemento De Turnicidad Y Nocturnidad.

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

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

Este complemento se percibirá en 12 mensualidades.

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

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

Artículo 26. Complemento De Trabajo En Domingos.

Este plus se devengará por el personal que estando incluido en cuadrantes semanales con prestación de servicios indistinta cualquiera de los siete días de la semana, preste sus servicios en domingo. Este plus ascenderá a 12,00 Euros por cada domingo trabajado en 2006, 13,20

Euros por cada domingo trabajado en 2007, 13,99 Euros por cada domingo trabajado en 2008 y 14,83 Euros por cada domingo trabajado en 2009.

Los trabajadores que percibirán este plus serán los que presten servicios en el turno de noche del sábado y mañana y tarde del domingo en cuestión.

Los trabajadores que presten servicios en festivos ordinarios que caigan en domingo, cobrarán únicamente el plus de domingo, en la medida en que el plus de festivo ordinario lo percibirán los trabajadores que presten servicio el lunes inmediatamente posterior. Los trabajadores que trabajen en festivo de especial significación que caigan en domingo, lo cobrarán como festivo especial, sin cobrar el plus de domingo, que será abonado a los que trabajen el lunes inmediatamente posterior.

Artículo 27. Complemento Festivos Ordinarios Y Especiales

Este complemento se abonará a aquellos trabajadores que presten servicios en días festivos según el calendario laboral aplicable a cada centro de trabajo, devengarán el plus por festivo ordinario por el importe de 37,38 Euros para 2006, 39,62 Euros para 2007, 42,00 Euros para 2008 y 44,52 Euros para 2009, abonándose el turno que inicia la noche anterior y la mañana y la tarde del día en

cuestión.

En el caso de festivos considerados de especial significación, se devengará el plus por festivo de especial significación en las cuantías de 79,26 Euros para 2006, 84,02 Euros para 2007, 89,06 Euros para 2008 y 94,40 Euros para 2009.

A estos efectos se abonará el plus de festivos de especial significación a los/as trabajadores/as que presten efectivamente servicios en los siguientes días: 1 y 6 de enero, 28 de febrero, viernes santo y 6 y 25 de diciembre.

Artículo 28. Complemento De Correturnos

Este complemento se abonará al personal que sea específicamente contratado para prestar servicios en régimen especial de correturnos empleado para la atención de incidencias imprevistas en los centros de trabajo que obligan a que no dispongan de un cuadrante fijo anual. La cuantía mensual del citado complemento se fija en las tablas salariales recogidas en los Anexos I, II, III y IV.

Asimismo, este plus será abonado proporcionalmente al tiempo en que los trabajadores presten servicios en régimen de refuerzo cuando este sistema de trabajo haya sido previsto en su cuadrante anual de trabajo.

Artículo 29. Complemento Del Puesto

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

Artículo 30. Complemento De Aproximación Salarial

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

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

Artículo 31. Retribución Especial Por Acompañamiento Al Plan Vacacional.

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

1. Por cada día de prestación de servicios en el plan vacacional cuando ese día estuviera señalado como de trabajo en el cuadrante individual del trabajador:

40 € adicionales a su salario mensual ordinario y un día de descanso retribuido.

2. Por cada día de prestación de servicios en el plan vacacional cuando ese día estuviera señalado como de descanso en el cuadrante individual del trabajador: 80 € adicionales a su salario mensual ordinario y un día de descanso retribuido

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

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

1. Reubicación en otro recurso

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

Artículo 32. Horas Extraordinarias.

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

Artículo 33. Pagas Extraordinarias.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente, la primera por el periodo de 1 de Enero a 30 de Junio y la segunda por el período de 1 de Julio a 31 Diciembre.

El abono de las citadas pagas se producirá con la nómina ordinaria correspondiente a las mensualidades de Junio y Diciembre respectivamente. La cuantía de dichas pagas estarán integradas por los conceptos de Salario Base y Antigüedad, según se especifica en las tablas salariales anexas. Estos importes se fijarán para los trabajadores que lleven de alta en la Empresa, en cada uno de los vencimientos, seis o más meses. Al personal que lleve menos de seis meses se le prorrateará por el tiempo de antigüedad de la misma.

Artículo 34. Incentivo A La Calidad.

1. Finalidad.

En los últimos años, FAISEM ha puesto en funcionamiento una red de servicios

orientados al apoyo social de personas que, en razón de padecer algún tipo de trastorno mental severo, se encuentran en situación de desventaja social o en riesgo de estarlo.

Se hace imprescindible en el momento actual introducir sistemas de aseguramiento de la calidad en cada uno de los dispositivos, programas y servicios, que permitan ofrecer al conjunto de la ciudadanía y en particular a las personas objeto de nuestro trabajo, los programas de apoyo social en las mejores condiciones posibles, tratando de asegurar lo importante, lo que tiene valor para ellos.

2. Cuantía.

Con esta finalidad la Dirección establecerá planes para los ejercicios 2007 a 2009 dirigidos a incentivar retributivamente la calidad de los servicios. Ello se articulará en un complemento anual variable y no consolidable vinculado al cumplimiento de los objetivos que para cada uno de los citados ejercicios fije la Dirección en el correspondiente Plan de Retribución Variable Anual. Estos incentivos se calcularán con fundamento en objetivos colectivos de los centros, dispositivos o grupos de trabajadores que se determinen por la Dirección, y en objetivos individuales vinculados al desempeño efectivo de cada uno de los trabajadores. El importe máximo anual, en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos fijados en cada plan anual, será equivalente al 1% del salario anual de cada trabajador, del año de devengo. Los objetivos colectivos tendrán una ponderación del 75% y los individuales del 25% sobre el total del incentivo.

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

3. Devengo.

Para el devengo de este incentivo se requerirá además del cumplimiento total o parcial de los objetivos fijados anualmente por la Dirección, encontrarse en alta ininterrumpidamente desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del ejercicio en que se produzca su devengo.

En los casos de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa se atenderá al criterio de devengo proporcional al tiempo efectivo de servicios además de al resto de objetivos que se fijen anualmente por la Dirección.

El trabajador/a en situación de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional y en situación de permiso por maternidad, devengará, en la parte proporcional correspondiente a los citados períodos, las cuantías correspondientes a la media aritmética del cumplimiento de los objetivos conseguidos en su centro de trabajo, dispositivo o grupo de trabajadores.

4. Determinación de los objetivos

La fijación de objetivos se atenderá a las directrices fijadas por la Dirección en el PLAN DE RETRIBUCIÓN ANUAL VARIABLE adscrito al PLAN DE CALIDAD de FAISEM.

En la determinación de objetivos se deberán tener en cuenta los siguientes principios generales:

1. La dirección por objetivos implica la existencia de un proceso continuo de revisión y valoración.

2. Los objetivos deben ser participativos.

3. Los objetivos serán divulgados pertinentemente a través de los cauces que se estimen oportunos, tales como, tablones de anuncios, información oral, etc...

4. Del establecimiento de objetivos y los resultados de las evaluaciones serán informados pertinentemente los representantes legales de los trabajadores de la provincia.

5. Los objetivos deben definirse de modo que sus resultados sean medibles.

6. Los objetivos individuales y los colectivos deben estar vinculados entre sí.

7. Los objetivos deben ser retadores pero alcanzables.

8. El indicador de los resultados obtenidos debe ser verificable, cuantitativa y cualitativamente.

En el mes de diciembre se evaluarán definitivamente la consecución de los objetivos individuales y colectivos.

Artículo 35. Trabajos De Superior Categoría.

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

Articulo 36. Indemnizaciones Y Suplidos.

Dietas y Kilometraje.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos percibirán la cantidad correspondiente a los gastos ocasionados que deberán justificarse ante la Empresa. Cuando para ello se utilice vehículo

propio percibirá una indemnización de 0,19 Euros por Kilómetro recorrido. Con carácter general, siempre que sea posible y menos costoso económicamente para la empresa, se utilizará el transporte público.

En caso de que el trabajador o trabajadora haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo desplazamientos que impliquen la necesidad de almorzar o cenar fuera de su domicilio tendrá derecho a una compensación de 16,00 € por media dieta. Cuando el desplazamiento implique la necesidad de almorzar y cenar fuera del domicilio sin pernoctar, tendrá derecho a una compensación de 26,67 €. Cuando el desplazamiento implique una manutención completa y pernoctar, la cantidad por dieta completa de manutención será de 32,00 €. En caso de que el trabajador o trabajadora haya de pernoctar fuera de su residencia se le abonará, como máximo, una indemnización por tal concepto de hasta 60,10 18 €, gasto que deberá ser justificado con factura original.

Articulo 37. Seguro De Responsabilidad Civil Y Seguro Colectivo.

FAISEM mantendrá vigente un seguro que cubra la responsabilidad civil profesional del personal a su servicio que pudiera derivarse del cumplimiento de las obligaciones laborales.

FAISEM suscribirá un Seguro de Vida Colectivo, con el siguiente cuadro de garantías:

1. Fallecimiento por cualquier causa, 6.010 Euros.

2. Fallecimiento por accidente, 12.020 Euros.

3. Fallecimiento por accidente de circulación, 18.030 Euros.

4. Incapacidad Permanente en sus grados de Parcial, Total, Absoluta y Gran Invalidez por cualquier causa, 6.010 Euros. En todo caso se excluirán de esta cobertura aquellos trabajadores que posean certificado de invalidez.

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

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

fallecimiento y 6010 Euros por incapacidad permanente. FAISEM no podrá ser responsable de la no inclusión de algún trabajador en la póliza por condicionantes médicos o actuariales planteados por la compañía de seguros.

Capitulo V. Jornada, Vacaciones Y Descansos

Articulo 38. Jornada De Trabajo.

38.1. Jornada anual.

La jornada de trabajo será de 1.582 horas anuales, excepto para aquellos trabajadores que tengan asignado un turno fijo y permanente de noche que tendrán una jornada reducida de 1552 horas anuales a partir de 2007, sobre la base de 35 horas semanales de promedio. En los centros en los que exista régimen de trabajo a turnos, la jornada podrá distribuirse de modo irregular, no pudiendo ser los turnos, con carácter general, superiores a las 10 horas salvo en caso especiales; pero en ningún caso superiores a 12 horas.

38.2 Cuadrantes de turnos.

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

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

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

38.3 Otras normas de interés

En todo caso, el personal que preste servicios en régimen de turnos rotativos no podrá abandonar su puesto de trabajo en tanto no se incorpore al mismo un

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

Si se produjese un exceso de jornada debido a circunstancias imprevistas que obligue al trabajador o trabajadora a ampliar su jornada de trabajo sin interrupción, a efectos de compensación de dicho exceso, la primera se considerará como ordinaria, considerándose a tales efectos como extraordinarias a partir de la segunda hora de dicho exceso, salvo en el caso de que se doble turno completo, en cuyo caso se considerarán extraordinarias todas las horas del turno que se doble.

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

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

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

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

Las reuniones de coordinación son un instrumento imprescindible para el trabajo desarrollado por la Fundación, por lo que la asitencia a las mismas tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. En todo caso, se flexibilizará la asistencia a las mismas de aquellos trabajadores que se encuentren en descanso semanal o hayan trabajado en el turno de noche inmediatamente anterior.

Articulo 39. Descanso Semanal Obligatorio.

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

En los casos de trabajo a turnos, excepcionalmente cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo

para su disfrute en otro día de la semana.

Articulo 40. Vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones al año, salvo en aquellos casos en los que se haya disfrutado de un permiso sin sueldo o haya cumplido una sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo, en cuyo caso se les reducirá proporcionalmente el número de días de vacaciones.

De común acuerdo entre la Fundación y el trabajador se podrá convenir la división del período de disfrute de las vacaciones, cuando las necesidades laborales o personales así lo requieran. En caso de que se acuerde el fraccionamiento, el período tendrá una duración mínima de 7 días naturales.

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

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

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

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

El trabajador o trabajadora de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes, desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación de su contrato, si éste ha de producirse dentro del año.

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

Articulo 41. Permisos Retribuidos.

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

1. Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio, o unión de hecho, debidamente certificada, pudiendo comenzar su disfrute con hasta 6 días de antelación a la fecha prevista

2. Por alumbramiento o adopción de hijo menor de 6 años 3 días naturales.

3. Por tiempo de 3 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hijos, cónyuges , pareja de hecho o persona de convivencia demostrada, nietos, hermanos, padres y abuelos de uno u otro cónyuge. Cuando el trabajador necesite realizar desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de 5 días naturales. Se entenderá por enfermedad grave aquella que suponga, al menos, la estancia nocturna del familiar en el centro hospitalario y la cirugía mayor ambulatoria debidamente justificada.

4. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto del médico generalista o especialista del Sistema Público Sanitario, cuando no sea factible acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo.

5. Un día natural por traslado de su domicilio habitual, en la localidad de residencia, y dos días naturales si es fuera de la localidad de residencia.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal a que se refiere el art. 37 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.

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

8. Seis días naturales retribuidos al año, por asuntos propios. Se deberán solicitar por escrito con una antelación mínima de 10 días hábiles, salvo caso excepcional debidamente justificado, debiendo resolver la Dirección en el plazo de cinco días comunicándolo por escrito, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y en ningún caso acumulables al período vacacional, ni reservar su disfrute para años posteriores.

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

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

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

12. Un día natural en caso de boda de hijos, hermanos o padres.

Articulo 42. Permiso Por Lactancia.

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

Artículo 43. Permiso Especial No Retribuido Por Maternidad.

Aquéllas trabajadoras que lo soliciten, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses que comenzaría el día de finalización de su permiso por maternidad.

Este permiso especial implicará la reserva de puesto de trabajo de la trabajadora beneficiaria.

El ejercicio de este derecho requerirá de la solicitud previ a de la trabajadora con una antelación mínima de 15 días a la fecha de finalización de la baja maternal.

Articulo 44. Licencias No Retribuidas

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

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

Articulo 45. Permiso Por Alumbramiento Y Adopción.

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

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

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Capitulo VI. Excedencias Y Formación

Articulo 46. Excedencias.

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

Articulo 47. Formación.

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

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

El plan de Formación tendrá en cuenta las necesidades prioritarias de perfeccionamiento profesional que se deriven tanto de las funciones, como de la prevención de riesgos laborales de los distintos puestos de trabajo.

Las actividades serán financiadas por la empresa, desarrollándose preferentemente en horario de trabajo.

Dentro del marco del Plan de Formación de la Fundación, la Comisión de Formación valorará la posibilidad de acudir a recursos formativos externos en la medida que ello sea lo más conveniente para los fines y necesidades formativas contempladas en el citado Plan.

La Comisión de Formación se reunirá al menos tres veces al año, a propuesta de cualquiera de las partes.

Capitulo VII. Faltas Y Sanciones

Articulo 48. Faltas Leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

1. No avisar con tiempo suficiente la no asistencia al puesto de trabajo, aún en las faltas justificadas.

2. Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.

3. No notificar en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo

4. D) Negligencia leve en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

Articulo 49. Faltas Graves.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.

2. Faltar un día al trabajo, sin justificación.

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

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

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

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

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

8. El acoso sexual que no suponga agresión o chantaje. Entre otros supuestos, se entenderá que existe chantaje cuando la situación de acoso se ejerza por quien ostente una posición jerárquica superior sobre la víctima

Articulo 50. Faltas Muy Graves.

Serán faltas muy graves:

1. Simulación de enfermedad o accidente o agravar voluntariamente o con malicia cualquier enfermedad o accidente.

2. Desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto de la disciplina o cuando de ella se deriven perjuicios notorios a la

empresa o para los usuarios.

3. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento en el trabajo.

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

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

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

7. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier usuario

8. La embriaguez o uso de drogas en el trabajo o síntomas de la misma.

9. Revelar a persona extraña a la empresa datos de reserva obligada.

10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Fundación.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a cualquier persona y con más énfasis a los enfermos y familiares de los mismos.

12. El abuso de autoridad por parte de los responsables a otros trabajadores, y de cualquier trabajador o trabajadora a un usuario.

13. La insubordinación en el sentido de amenaza o en forma coercitiva.

14. El originar riñas y pendencias entre el personal y/o entre usuarios.

15. El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje. Entre otros supuestos, se entenderá que existe chantaje cuando la situación de acoso se ejerza por quien ostente una posición jerárquica superior sobre la víctima.

16. El acoso moral en el trabajo.

17. La comisión de una falta grave cuando hubiese sido anteriormente sancionado por otras dos graves sin que hubiesen sido canceladas las anotaciones correspondientes.

Articulo 51. Procedimiento Sancionador.

51.1 Facultad disciplinaria.

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

51.2 Trámite de audiencia

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

51.3 Prescripción de las faltas

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

51.4 Anotaciones disciplinarias en el expediente del trabajador.

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

La anotación de la sanción de amonestación, quedará cancelada por el transcurso de seis meses desde su imposición, si durante ese tiempo no hubiese dado lugar el sancionado a otro procedimiento disciplinario que termine con la imposición de sanción.

La anotación de las restantes sanciones, con excepción del despido, podrán cancelarse, a instancia del interesado, cuando hayan transcurrido al menos uno, dos o cuatro años desde la imposición de la sanción, según se trate de falta leve, grave o muy grave, y durante este tiempo no hubiere dado lugar el sancionado a nuevo procedimiento disciplinario que termine con la imposición de sanción.

Articulo 52. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito con anotación en el expediente personal del trabajador o trabajadora.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves:

a) Amonestación por escrito con anotación en el expediente personal del trabajador o trabajadora.

b) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días

b) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

c) Traslado forzoso a un centro de trabajo de la misma o distinta provincia.

d) Despido.

Artículo 53. Acoso Moral En El Trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de los trabajadores y trabajadoras.

Capítulo VIII. Derechos Sindicales

Articulo 54. Electores Y Elegibles.

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

Articulo 55. Comité Intercentros.

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

El Comité intercentros tendrá capacidad para intervenir en la negociación colectiva. Asimismo serán de su competencia todas aquellas funciones sobre cuestiones que afecten a los intereses generales de los trabajadores en la empresa, que superen el ámbito de competencia de las distintas

representaciones de los trabajadores en los diferentes ámbitos la empresa, y aquellas otras que le sean delegadas por la representación unitaria de los trabajadores.

Artículo 56. Actuación De Los Representantes Unitarios

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

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

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

Los trabajadores de FAISEM afiliados a un Sindicato podrá constituir en el ámbito provincial Secciones Sindicales y nombrar Delegados Sindicales de conformidad con lo previsto en art. 8 y 10 la Ley Orgánica de Libertad Sindical respectivamente. Estas Secciones y Delegados Sindicales tendrán las competencias y garantías previstas en la citada norma legal.

Artículo 57. Composición Y Competencias De Los Representantes Unitarios De Los Trabajadores.

A. Delegados de personal.

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 de

esta Ley.

B. Comités de empresa.

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. En el caso de que la Fundación tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto.

Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Artículo 58. Competencias De Comités De Empresa Y Delegados De Personal.

El comité de empresa y delegados de personal tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de los servicios de la entidad, sobre su programa de actuación y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones de la entidad sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

f) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

g) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

h) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

i) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

j) Ejercer una labor de:

a. Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b. Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del E.T.

c. Participación, como se determina en este convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4 y 5 del Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores deben

elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 59. Garantías De Representantes De Los Trabajadores

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal de FAISEM, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos aparte del interesado, el resto de miembros del Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

2. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus función es ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato o dimisión, salvo el caso de que el cese se produzca por revocación, siempre que el despido se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.

4. Expresar colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

5. Disponer de un crédito horario de conformidad al artículo 60 del presente convenio.

Articulo 60. Crédito horario

Para el ejercicio de sus funciones representativas, los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito horario que a continuación se detalla:

Hasta 100 trabajadores: 20 horas

De 101 a 250 trabajadores: 25 horas

De 251 a 500 trabajadores: 30 horas

De 501 a 750 trabajadores: 35 horas

En el caso de los Presidentes y Secretarios del Comité Intercentros el crédito horario será de 35 horas mensuales. Cuando coincidan en una misma persona la condición de Presidente ó Secretario del Comité Intercentros ó de miembro de

cualquiera de los Comités de Empresa ó de delegado de personal, sólo se tendrá derecho a único crédito horario mensual máximo de 35 horas, no siendo, por tanto, acumulables ambos créditos horarios en un mismo trabajador.

Asimismo, los Presidentes de Comité de Empresa tendrán un crédito horario adicional de 5 horas mensuales sobre lo previsto en el presente artículo.

En todo caso, el disfrute del crédito horario deberá preavisarse a la Empresa con un mínimo de 24 horas, salvo supuestos de extraordinaria urgencia justificada.

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

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

Articulo 61. Gastos

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

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

Capitulo IX. Acción Social.

Artículo 62. Incapacidad Temporal

En caso de baja del trabajador o trabajadora por incapacidad temporal, FAISEM complementará la prestación económica que reciba del régimen de la Seguridad Social hasta el 100%.

Artículo 63. Anticipos reintegrables.

La FAISEM mantendrá un fondo de 90.000 Euros para anticipos a largo plazo, al que podrán acceder los trabajadores fijos o con antigüedad superior a un año en la empresa con objeto de atender necesidades importantes o apremiantes, debidamente justificadas, con un tope máximo de 2 veces el salario bruto mensual, que deberá reintegrar en un plazo no superior a 12 meses, pudiendo efectuarse peticiones de tales anticipos en tanto exista cantidad disponible de dicho fondo, o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales.

En ningún caso, el trabajador o trabajadora podrá optar a un nuevo anticipo hasta

la total amortización de la anterior solicitud.

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

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

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

Artículo 64. Fondo De Acción Social

FAISEM dotará anualmente con 30.000 Euros un Fondo de Acción Social con el fin de atender necesidades sociales de la plantilla.

Las necesidades a cubrir, potenciales beneficiarios, cuantías y procedimientos para la solicitud, tramitación y concesión de las ayudas serán determinadas por un Reglamento de

Acción Social que deberá ser aprobado por la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de este Convenio.

Artículo 65. Jubilación.

Al amparo de lo Dispuesto en la vigente redacción de la Disposición Adicional Séptima del Estatuto de los Trabajadores se pacta la extinción del contrato de los trabajadores afectados por este convenio con el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (65 años) como medida vinculada a los objetivos marcados por este convenio y por los planes de acción de la Fundación dirigidos a la mejora de la estabilidad laboral, la calidad en el empleo y el sostenimiento de la contratación.

En todo caso, la jubilación prevista en este artículo requerirá que el trabajador afectado por la extinción del contrato deberá tener cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos legalmente exigibles para tener derecho a una pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 66. Jubilaciones Flexibles.

Ambas partes convienen que las modalidades de jubilación gradual y flexible previstas en la legislación en vigor para los trabajadores mayores de 60 años constituyen una fórmula favorable a los intereses de trabajadores y Fundación resultando recomendable su utilización en los supuestos y con los requisitos legalmente previstos.

Capitulo X. Prevención De Riesgos Laborales Y Salud Laboral.

Artículo 68. Participación en materia de seguridad y salud laboral

La Fundación y el personal que este dentro del ámbito de este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 54/2003 de 7 de Diciembre de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos

Laborales y la normativa reglamentaria de desarrollo de la Legislación vigente.

Para ello deberán nombrarse los Delegados de prevención, el Comité de seguridad y Salud y el Comité autonómico de Seguridad y Salud en los ámbitos en los que la Ley establece.

Es un compromiso por las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz protección frente a los riesgos laborales.

Artículo 68. Derecho A La Protección, Participación Y Consultas En Materia De Prevención De Riesgos Laborales Y Salud Laboral.

A) Derecho a la Protección frente a los Riesgos laborales.

Todos los trabajadores de la Fundación tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física, psíquica y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber de observar y cumplir la normativa, medidas y procedimiento de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente. La Fundación promoverá, formulará, y aplicará la política de seguridad y salud laboral en todos los recursos y programas, facilitando la participación de los trabajadores en la misma garantizando una formación e información teórico-práctica adecuada en esta materia a todos los trabajadores.

A petición del trabajador y previos informes favorables del servicio médico oficial y del Servicio de Prevención que acrediten que a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida puedan ellos u otras personas relacionadas con la Fundación, ponerse en peligro o, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas

de los respectivos puestos de trabajo, podrán solicitar a la Dirección de la Fundación la extinción de su relación laboral o la readaptación de su puesto de trabajo entre las vacantes existentes en puestos de trabajo de igual o inferior categoría que pueda desempeñar y que se encuentre cualificado. De todo ello serán informados los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

B) Derecho a la participación.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la elaboración y puesta en práctica de la política de prevención de riesgos laborales mediante sus representantes legales y a través de los órganos paritarios y colegiados de participación que se puedan constituir y en especial el comité de seguridad y salud, en los términos previstos en la legislación vigente.

C) Derecho de consulta.

La Fundación consultará a través de los órganos de representación de los trabajadores la adopción de decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

D) Derechos de vigilancia de la salud.

Se garantizara a cada trabajador la vigilancia periódica de su estado de salud, previo consentimiento voluntario de los mismos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad y la confidencialidad. Estos reconocimientos deberán realizarse en los casos en que el trabajador se encuentre en contar directo con usuarios acogidos a los programas que desarrolla la Fundación. Las revisiones médicas se harán siempre dentro del horario de trabajo, debiendo hacerse de la manera más cómoda posible para el trabajador.

Si fuera necesario el desplazamiento desde el centro de trabajo se le abonaran al trabajador los gastos ocasionados por el desplazamiento según lo dispuesto en este convenio.

E) Equipos de trabajo, ropa de trabajo y equipos de protección.

La Fundación adoptara las medidas necesarias en función de lo propuesto por los técnicos en prevención tanto del servicio de prevención propio como de los del servicio de prevención ajeno con el fin de que los equipos de protección individual y en su defecto los equipos de trabajo o ropa de trabajo sean los adecuados para el trabajo que deba realizarse, y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos, proporcionando los equipos de protección individual adecuados para el

desempeño de sus funciones y velando por el uso efectivo de los mismos.

Artículo 69. Protección De La Maternidad Y La Lactancia.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, se adoptaran las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Lo dispuesto anteriormente también será de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certificase por los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social y por el Servicio de Prevención de la Fundación.

Artículo 70. Obligaciones De Los Trabajadores En Materia De Prevención De Riesgos Laborales.

Corresponde a cada trabajador de la Fundación velar según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Fundación.

Los trabajadores, deberán en particular:

1. Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, y en general, cualesquiera otros medios con el que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos facilitados.

3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que tenga lugar.

4. Informar de inmediato a su superior, al comité de seguridad y salud y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención, y o, en su caso al servicio de prevención, a cerca de cualquier situación que, a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

6. Cooperar y colaborar con los órganos gestores de la Fundación para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que se sean seguras.

El incumplimiento de estas obligaciones por parte de los trabajadores en materia de prevención de riesgo tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 71. Delegados De Prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores, que serán designados por y entre los representantes del personal, con funciones específicas en materia de riesgos laborales y con las siguientes competencias y obligaciones:

1. Colaborar con la dirección de la Fundación en la mejora de la acción preventiva.

2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3. Ser consultados con carácter previo a su ejecución a cerca de las decisiones a las que se refiere el articulo33 de la LPRL.

4. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de PRL.

5. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo de medio ambiente d trabajo de acuerdo a la programación preventiva prevista.

6. Ser informados sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.

7. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo de la actividad laboral.

8. La Fundación proporcionara a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como mínimo se requerirá una formación de grado medio en la materia.

Artículo 72. Comités De Seguridad Y Salud.

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

empresa en materia de prevención de riesgos.

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

Articulo 73. Comité Autonómico de Seguridad y Salud

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

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

Entre sus funciones estará el análisis e informe con respecto a las actuaciones de la empresa en el ámbito de prevención de riesgos laborales y específicamente en materia de:

a. Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva

b. Participación en los servicios de prevención

c. Evaluación de los factores de riesgo

d. Adopción de medidas para la correcta formación e información del personal

e. Vigilancia de la salud.

f. Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

#*1*#

#*2*#

#*3*#

#*4*#

#*5*#

#*6*#

#*7*#

Andalucía Córdoba