

SECCIÓN QUINTA

Núm. 8.714

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Fundación para la Atención Integral del Menor (centro de trabajo CEIMJ Zaragoza)

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Fundación para la Atención Integral del Menor (centro de trabajo CEIMJ Zaragoza).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Fundación para la Atención Integral del Menor (centro de trabajo CEIMJ Zaragoza) para los años 2017 a 2019 (código de convenio 50100481012017), suscrito el día 28 de agosto de 2017 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 11 de septiembre de 2017, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 11 de octubre de 2017. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo, elaborado entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación para la Atención Integral del Menor (FAIM) que prestan sus servicios en el Centro de Educación e Internamiento por Medida Judicial (CEIMJ) y la gerencia de FAIM, mantiene una gran parte del texto del segundo convenio de FAIM (2012-2015), ya que ambas partes consideran que es una referencia necesaria.

Si bien nos encontramos, todavía, en un escenario socioeconómico inseguro y desarrollamos la gestión del CEIMJ bajo un pliego de condiciones restrictivo económicamente respecto al anterior, la Fundación quiere, mediante este convenio, reconocer el esfuerzo solidario del personal del CEIMJ en los años anteriores y mejorar, en lo posible, sus condiciones laborales y salariales.

Por su parte, los trabajadores y trabajadoras de la Fundación manifiestan interés en adecuar el presente convenio colectivo a un escenario mejorado respecto al anterior, siendo necesario un reconocimiento por parte de la Fundación a estos, tanto por su labor educativo-terapéutica de calidad, por su implicación en la labor diaria y por el interés y motivación hacia la mejora de la acción y el reciclaje profesional, adecuando en todo momento estas demandas a la situación del CEIMJ en su globalidad y a la estabilidad de los equipos.

Por otra parte, la comisión negociadora reitera su compromiso con los factores que el convenio anterior resaltaba como esenciales para desarrollar nuestro trabajo:

—La cualificación y formación de los profesionales para garantizar la calidad de los proyectos que elaboran y desarrollan con los jóvenes que atendemos.

—El nivel de cualificación y profesionalización en relación con los niveles salariales y las condiciones laborales.

—La vinculación y compromiso de los profesionales con el proyecto fundacional de atención integral a la infancia y juventud desfavorecida.

En 2017, “sabemos que para este desarrollo precisamos, y esa es nuestra meta, consolidar equipos de profesionales bien formados, vinculados a un proyecto de trabajo que progresa en el día a día de cada centro o servicio, promotores de las condiciones en las que desarrollan su trabajo e ilusionados en la elaboración y construcción de un futuro de vida y esperanza para los jóvenes que atendemos, en sintonía con el objeto fundacional de FAIM”.

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Mediante el presente convenio se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre la Fundación para la Atención Integral al Menor (FAIM) y los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios laborales en el centro contemplado en este convenio.

Art. 2. *Ámbito territorial.*

Afectará a los trabajadores y trabajadoras de la Fundación Atención Integral del Menor que presten sus servicios en el Centro de Educación e Internamiento por Medida Judicial de Zaragoza.

Art. 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOPZ. Sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2017. La vigencia del mismo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2019, prorrogándose automáticamente si se produce la prórroga de los actuales pliegos técnicos y administrativos del CEIMJ, con fecha límite de 31 de diciembre de 2021.

Art. 4. *Denuncia.*

El presente convenio no precisa de denuncia expresa llegado a su término.

Las partes se comprometen a iniciar las conversaciones en el plazo de un mes desde que la iniciativa fuera tomada por alguna de ellas, siempre que la misma fuera efectuada en el plazo no superior a dos meses antes de la finalización del convenio.

Art. 5. *Prórrogas.*

Al término de la vigencia del presente convenio, las cláusulas normativas y obligacionales del mismo quedarán prorrogadas de forma indefinida hasta que se firme otro, de igual naturaleza.

Art. 6. *Unidad del convenio. Procedimiento para solventar las discrepancias.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

En el supuesto en que existan discrepancias sobre la aplicación de las condiciones de trabajo, resulta de aplicación el procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7. *Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.*

Las mejoras resultantes de este convenio son compensables, en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, convenio colectivo o pacto de cualquier clase.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retributivos, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Se respetarán como derechos adquiridos, las condiciones retributivas más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras, que antes de la entrada en vigor de este convenio estuvieran vigentes y se conservarán como derecho “ad personam”, no siendo absorbibles ni compensables.

Art. 8. *Comisión paritaria.*

Para vigilar el cumplimiento del convenio, y con el fin de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en su aplicación e interpretación, se constituirá una comisión paritaria, que estará integrada por un máximo de seis miembros, tres en representación de los trabajadores y trabajadoras, más tres por la empresa. Los integrantes de esta comisión deberán haber sido preferentemente miembros de la comisión negociadora del convenio, incluyendo a un miembro del comité de empresa en activo dentro de los tres representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes en el plazo de diez días a partir de la solicitud de reunión. En la primera reunión se procederá al nombramiento de presidente/a y secretario/a.

La comisión paritaria recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del convenio se le formulen a través de la empresa o del comité de empresa, y será de su competencia regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este convenio, se recurrirá en primer lugar a la comisión paritaria para que ella resuelva sobre el asunto en litigio. Por tanto, queda pactada la obligatoriedad de la interpretación por parte de la comisión paritaria previa al acceso jurisdiccional.

Los acuerdos de la comisión lo serán siempre con el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, y sus resoluciones serán vinculantes tanto para la empresa como para los trabajadores y trabajadoras.

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo y de la actividad socioeducativa en el Centro de Educación e Internamiento por Medida Judicial de Zaragoza, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales y orientándose en los criterios siguientes:

La adecuación de las plantillas que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo con los parámetros y requerimientos establecidos por la Administración Pública en sus pliegos de contratación.

- a) La racionalización y mejora de los procesos educativos.
- b) La valoración de los puestos, atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las características personales, formativas y experienciales del ocupante del mismo.
- c) La profesionalización y promoción.
- d) La formación y el reciclaje del personal.
- e) La eficacia en el trabajo.
- f) La eficiencia en el uso de todos los recursos.

Art. 10. *Movilidad.*

Como norma general, los trabajadores y trabajadoras serán contratados para realizar sus funciones en un centro determinado. La Fundación, previa justificación de la existencia de razones organizativas y técnicas, podrá proceder al traslado de sus trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo distintos gestionados por FAIM. Dicho traslado exigirá previa petición de voluntarios y voluntarias idóneas y previa comunicación al comité de empresa para cubrir la necesidad. Dichos trabajadores y trabajadoras mantendrán las condiciones laborales y salariales del presente convenio en el centro de destino, siempre que ello no suponga cambio de residencia del trabajador o trabajadora. Dichos traslados deberán ser notificados al trabajador o trabajadora afectado o afectada con un mínimo de quince días de antelación, mediante comunicación escrita y motivada.

El trabajador o trabajadora que, de acuerdo con la cualificación y especialización requeridas, desempeñe los trabajos propios de un puesto dentro de un equipo de trabajo podrá ser destinado a otro puesto de trabajo diferente al suyo propio siempre dentro de su grupo profesional y del centro de trabajo y sin que esto suponga perjuicio sobre el calendario laboral previsto para él o ella.

Los traslados y desplazamientos no comprendidos en los apartados anteriores de centro de trabajo se regularán por lo dispuesto en la normativa vigente.

TÍTULO III

ESTRUCTURA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 11. *Estructura y clasificación profesional.*

Los trabajadores y trabajadoras de FAIM que presten sus servicios en el CEIMJ serán clasificados en diferentes grupos profesionales y categorías profesionales, de acuerdo con los criterios de organización de la empresa.

Cada grupo profesional reúne las categorías profesionales que se necesitan para el desempeño de la prestación laboral que se corresponde con el mismo. En cada grupo se especifican, además, las aptitudes profesionales, formación y cualificación mínimas necesarias para el correcto desempeño de cada categoría profesional.

La categoría profesional se define por la pertenencia a un grupo profesional y recogerá de una manera no exhaustiva las funciones propias de las mismas de acuerdo con la organización y ordenación de los puestos de trabajo. Las categorías recogidas en el presente convenio tienen carácter descriptivo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de actividades de la Fundación no lo requieren, ni en sentido contrario suponen la imposibilidad de proveer nuevas categorías profesionales previo acuerdo en la comisión paritaria.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos de las categorías del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas, de la formación requerida y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

La clasificación profesional, por su carácter de marco orientador y no cerrado, no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, esporádicas y limitadas en el tiempo, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales de nivel inferior.

Art. 12. *Grupos profesionales.*

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Dirección de gestión y coordinación técnica de centros, titulados superiores cualificados o titulación universitaria de grado.

Grupo II: Puestos de licenciados, diplomados, titulación universitaria de grado, enseñanza técnico profesional [ETP] III.

Grupo III: Puestos de Bachillerato, COU, enseñanza técnico profesional [ETP] II.

Grupo IV: Puestos de ESO, enseñanza técnico profesional [ETP] I, Certificado de Escolaridad.

GRUPO I:

- Descripción general: Puestos de elevada complejidad que requieren un muy alto grado de formación teórica y técnica para la correcta realización de tareas complejas y heterogéneas, con un alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y elevada responsabilidad. En estos puestos de trabajo el impacto de un error realizado en el mismo es extremadamente perjudicial para la organización y los recursos (humanos, técnicos, materiales, u otros) que se gestionan son múltiples y variados. Estos puestos se definen en la estructura de la Fundación como puestos de dirección o coordinación técnica de centros al suponer sus funciones la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por otros profesionales de categorías y grupos profesionales diversos, o el desarrollo de actividades profesionales cualificadas.

Estos puestos podrán estar integrados en un equipo de trabajo. Los titulares de estos puestos recibirán un complemento específico funcional mientras realicen las funciones del puesto si realizan funciones de coordinación o dirección, siempre que este complemento esté recogido expresamente en las tablas anexas de este convenio.

- Titulación requerida para el puesto: Titulación universitaria preferiblemente de grado superior (licenciaturas, grado o ingeniería superior), o titulación o experiencia que le permita desempeñar el puesto.

Dentro de este grupo se integran con carácter enunciativo:

—Dirección de departamento de apoyo a gestión.

—Dirección administrativa.

—Director/a de centro: Máximo responsable del funcionamiento de todo lo asignado a un centro, equipamientos humanos y materiales, cuya titularidad sea de la Fundación.

—Coordinador/a técnico de centro: Máximo responsable del funcionamiento de todo lo asignado a un centro, equipamientos humanos y materiales, cuya titularidad sea de la Administración.

—Psiquiatra: Ejerce las funciones propias de su titulación, forma parte del equipo clínico de la Fundación.

—Psicólogo/a: Ejerce las funciones propias de su titulación, forma parte del equipo clínico de la Fundación.

GRUPO II:

- Descripción general: Puestos de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso establecido, que requieren un grado medio de formación teórica y técnica, con contenidos en gestión e intervención. Implican funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor, sin suponer corresponsabilidad de mando, donde se ejecutan especialmente los recursos a su cargo. Se definen en la estructura organizacional como puestos de intervención directa con recursos o usuarios, con funciones de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores y trabajadoras que lo desempeñen. Estos puestos podrán estar integrados en un equipo de trabajo.

- Titulación requerida: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios de licenciatura, titulación universitaria de grado, diplomaturas, ETP III o titulación que le permita desempeñar estos puestos.

Dentro de este grupo se integran con carácter enunciativo:

—Coordinador/a: Formando parte del equipo de educadores y educadoras, asume las tareas de coordinación dentro del mismo, siguiendo las indicaciones del coordinador/a técnico o director/a de centro.

—Educador/a: Lleva a cabo la función educativa siguiendo las indicaciones de los coordinadores o coordinadoras y del coordinador/a técnico o director. Elaboran, realizan y controlan programas educativos individualizados dentro del programa general de cada centro, así como alternativas y propuestas de intervención relativas a la población beneficiaria de su actuación, atendiendo a sus necesidades cotidianas de salud, alimentación, higiene, vestido, seguimiento médico laboral y escolar, etc., ocupándose además de todas aquellas actividades que, dentro del marco de sus competencias profesionales y de acuerdo a las orientaciones de la coordinación y dirección, redunden en beneficio de sus asistidos.

—Educador/a de noche.

—DUE: Siguiendo las indicaciones del coordinador/a técnico o director de centro se encarga de la atención diaria de las enfermedades leves de los menores, preparación de medicamentos, petición de consultas externas, elaboración y custodia del expediente médico del menor y colaboración en los programas de intervención educativa en el área de salud, así como aquellas que correspondan a su cualificación profesional.

—Trabajador/a social: Siguiendo las indicaciones del coordinador/a técnico o director de centro realiza las gestiones necesarias para el estudio y diagnóstico de la situación familiar y social del menor. En coordinación con el resto de los profesionales del equipo participará, desde su perspectiva profesional, en la elaboración del plan educativo individualizado, y realizará las intervenciones profesionales que le corresponden para la consecución de los objetivos del plan educativo individualizado, básicamente aquellos que estén relacionados con el contexto familiar y social de los menores.

—Insertor/a laboral: Siguiendo las indicaciones del coordinador/a técnico o director de centro se ocupará de:

Formar a los menores para su capacitación en la búsqueda de empleo. Consegir recursos externos para la formación ocupacional o integración laboral de los menores.

Contactar con empresas que facilitan a los menores la realización de trabajos remunerados dentro del propio centro. Realizar seguimiento de los menores en sus centros formativos o de trabajo.

—Técnico de departamento de apoyo a gestión.

GRUPO III:

- Descripción general del grupo: Puestos de complejidad baja-media que requieren un grado de formación práctica, de responsabilidad media en los que un error realizado en el mismo tiene una repercusión media para la organización. Son propias de este grupo el desempeño de tareas que implican la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Podrá estar integrado en un equipo de trabajo.

- Titulación requerida: Bachillerato, BUP, FP, ETP II o titulación que le permita desempeñar el puesto.

Dentro de este grupo se integran con carácter enunciativo:

- Tutor/a de empleo: Categoría asignada a un programa transversal que contempla o puede contemplar diversos centros de trabajo.

- Monitor/a deportivo: Realiza en colaboración con los educadores y educadoras la actividad física y deportiva programada en el centro.

- Maestro/a de taller: Siguiendo las indicaciones del coordinador/a técnico o director de centro tiene asignada la responsabilidad educativa en los talleres o laboratorios que le sean encomendados, así como el funcionamiento y actividades que en los mismos se realicen, velando por la seguridad de los menores y por el cumplimiento de la normativa vigente en prevención de riesgos. Su actividad está en relación directa con el proceso educativo y enmarcado en el ámbito de la formación profesional.

- Auxiliar del departamento de apoyo a gestión.

- Oficial administrativo: Con iniciativa y responsabilidad propia y subordinada a los órganos directivos realiza funciones propias de las técnicas administrativas. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con la realización de tareas que son propias de la administración de la Fundación.

- Auxiliar administrativo: Con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades propias de las técnicas administrativas. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que tengan relación con lo anterior.

GRUPO IV:

- Descripción general del grupo: Puestos de complejidad baja que requieren un grado de formación práctica para el desempeño de tareas que exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación, con un alto grado de dependencia y responsabilidad baja o media, en la que el impacto de un error tiene baja repercusión en la organización. Se definen en la estructura organizacional como puestos de ejecución de oficios al caracterizarse por el desempeño de tareas que requieren esfuerzo físico y que se ejecutan según instrucciones concretas y claramente establecidas. Podrá estar integrado en un equipo de trabajo.

- Titulación requerida: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión, EGB o Certificado de Escolaridad o equivalentes, ETP I, certificado de profesionalidad o titulación que le permita desempeñar el puesto.

Dentro de este grupo se integran con carácter enunciativo:

- Personal de servicios para la gestión residencial: realizar tareas de limpieza, lavandería, mantenimiento, etc.

Art. 13. *Cambios en los requerimientos profesionales.*

La titulación requerida para el desempeño de cada uno de los puestos o categorías profesionales estará condicionada a lo establecido en los contratos, conciertos o convenios suscritos. Cuando los convenios o subvenciones firmados por Fundación para la realización de unos determinados servicios modifiquen los requisitos académicos o profesionales mínimos necesarios para el desempeño de una categoría profesional, la Fundación velará y negociará los plazos y posibles medios para la habilitación. Si al finalizar dicho plazo, el trabajador o trabajadora afectado o afectada no hubiera conseguido ajustarse a los nuevos requerimientos profesionales o académicos se iniciará un proceso de negociación con la representación sindical sobre la posible reubicación cuando existieran vacantes y se cumpla el perfil del puesto, no garantizándose la continuidad de la relación laboral mantenida en la Fundación. En este caso se considerará extinguida la relación por ineptitud sobrevenida de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Para contrataciones de personas que anteriormente no hayan trabajado para la Fundación, la titulación requerida para el desempeño de cada uno de los puestos o categorías profesionales descritas anteriormente estará condicionada a lo establecido en los contratos, conciertos o convenios suscritos, garantizándose en todo caso la titulación mínima exigida para cada categoría profesional descrita en el presente convenio colectivo.

TÍTULO IV CONTRATACIÓN

Art. 14. *De la contratación en general.*

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente convenio deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en la normativa de contratación. Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Se incluye expresamente la posibilidad de celebrarse contratos de relevo y jubilación parcial, siendo aplicable lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 15. *Período de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Grupo profesional I y II: Seis meses.

Grupo profesional III: Dos meses.

Grupo profesional IV: Un mes.

Durante el período de prueba, ambas partes podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización. Terminado el período de prueba, el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal fuese superior al período de prueba previsto para su categoría profesional, computándosele los días trabajados como válidos para el período de prueba.

Art. 16. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

Para toda vacante y puesto de nueva creación que se realice a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal de la Fundación, conforme a los criterios de selección que esta establezca en cada caso.

Art. 17. *Promoción y movilidad.*

1. Tendrán derecho a promoción dentro de FAIM aquellas personas que tengan un año de antigüedad dentro del centro donde queda vacante la plaza a ocupar.

2. Podrá promocionarse a un puesto de mayor categoría en otro de los centros, siempre que la empresa considere que dentro de la plantilla no existe personal cualificado para desempeñar dicho trabajo, y existiendo acuerdo entre FAIM y el trabajador o la trabajadora.

3. Excepcionalmente, se podrán autorizar permutas del puesto de trabajo entre trabajadores y/o trabajadoras de FAIM que pertenezcan al mismo grupo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Motivación suficiente en ambas personas para su realización.

b) Ausencia de impedimentos de tipo organizativo o de falta de capacidad técnica para el desempeño del correspondiente puesto de trabajo.

c) Conformidad de las unidades administrativas afectadas. La competencia para autorizar las permutas corresponderá, en cada caso, a FAIM.

Art. 18. *Personal discapacitado.*

FAIM reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este convenio, el 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad. A tal efecto se estará a lo dispuesto en el artículo 42 del Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, y disposiciones vigentes.

FAIM, previo informe del equipo técnico, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Art. 19. *Realización de funciones superiores o inferiores.*

1. En todo caso, la realización de funciones superiores —o inferiores— a las del grupo profesional responderá a necesidades excepcionales y perentorias, por lo que durará el tiempo mínimo imprescindible y, en ningún caso, podrá ser superior a cinco meses durante un año o siete meses durante dos años.



2. En caso de que el nuevo puesto conlleve mayor retribución, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la retribución propia del puesto que efectivamente ocupe. El mero desempeño de funciones de superior categoría nunca consolidará el salario ni la categoría superior.

3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles FAIM necesitara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a un puesto de retribución inferior, podrá hacerlo por el tiempo máximo de un mes, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su grupo y del puesto de trabajo a que esté adscrito, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Art. 20. Cese voluntario y liquidación.

Los trabajadores o trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Fundación vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

—Grupo profesional I: Treinta días naturales.

—Grupos profesionales II, III y IV: Quince días naturales.

Si la Fundación recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar a la persona cesante la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de la obligación de preavisar por escrito con la referida antelación, supondrá la pérdida de un día de salario por cada día sin preavisar.

TÍTULO V

FORMACIÓN

Art. 21. Comisión de formación.

La comisión de formación, compuesta por seis miembros, de los que tres serán designados por el comité de empresa y tres por la gerencia y presidida por la persona responsable de la formación en FAIM, tiene como función estudiar las necesidades formativas del personal de FAIM, asesorar a la Fundación en materias de formación, elaborando un plan anual de formación, así como sensibilizar a la plantilla a través de la participación del personal en el desarrollo de estas funciones y participar en la evaluación anual de dicho plan.

Para ello, anualmente, facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas y la valoración de las actividades de formación realizadas. Su resultado guiará la elaboración del plan anual de formación.

Este Plan reflejará el listado de actividades formativas propuestas, incluyendo el desarrollo de las mismas (ponentes, metodología, objetivos y evaluación), las fechas previstas para cada actividad, así como el método de evaluación de cada actividad.

La comisión de formación de FAIM velará por la realización de formación inicial para el desempeño del puesto de trabajo para aquellos trabajadores o trabajadoras de nueva contratación.

Todo el personal, con una antigüedad superior al año, tendrá derecho a veinticuatro horas anuales de formación vinculadas al puesto de trabajo y dentro de su jornada laboral. Estas horas tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo y se podrán acumular, a solicitud del trabajador o trabajadora, en períodos de hasta cinco años.

Art. 22. Perfeccionamiento y formación profesional.

1. Los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir vacaciones y turno de trabajo, en su caso, así como para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo en orden a la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan.

2. Para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional, se podrán conceder permisos retribuidos con una duración máxima de hasta veinticuatro horas al año, de conformidad con los siguientes criterios:

a) Las necesidades del servicio, valorando especialmente si la ausencia del personal en su puesto de trabajo requiere o no su sustitución.

b) La relación de los contenidos de los cursos de formación con el puesto de trabajo o su carrera profesional.

c) El mantenimiento de un relativo equilibrio entre el personal de la respectiva unidad en cuanto a su asistencia a cursos de formación. Con carácter general, la asistencia a cursos de formación que, en todo o en parte, se realicen fuera de las horas de trabajo, no generarán derecho a compensación horaria o económica alguna. Únicamente en el supuesto de que el personal asista al curso por mandato de FAIM, le serán computadas las horas del mismo como de trabajo a los efectos del cómputo anual de la jornada y tendrá derecho a las indemnizaciones por los gastos realizados por razón del servicio establecidas reglamentariamente.

d) Se podrá tener en consideración para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo.

La solicitud de los permisos retribuidos de formación deberá presentarse con una antelación máxima de dos meses y deberán ser respondidos por la entidad en un plazo máximo de diez días desde la presentación de la solicitud.

3. FAIM podrá declarar a su personal en la situación de servicios especiales cuando desarrollen actividades para su formación, perfeccionamiento o de investigación en otros organismos o entidades, siempre que el contenido de las mismas esté directamente relacionado con su puesto de trabajo. La declaración de situación de servicios especiales será competencia exclusiva de la gerencia de la Fundación.

En el orden de prelación que se fije tras la celebración del proceso selectivo tendrán prioridad aquellas personas a las que les suponga el acceso a su primer período de formación-promoción.

Por otro lado, se establecerá la obligación de haber completado tres años de servicios efectivamente prestados en su puesto de trabajo para poder ser declarado por primera vez en servicios especiales por este motivo, así como un año para poder acceder a un nuevo período.

TÍTULO VI

JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

Art. 23. *Jornada de trabajo.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en los apartados siguientes, la jornada de trabajo, en cómputo anual, quedará establecida, con carácter general, en 1.728 horas de trabajo efectivas.

2. El exceso de jornada que resulte, teniendo en cuenta el cómputo anual de horas efectivamente trabajadas, se compensará con el mismo número de horas libres, a disfrutar en los meses de noviembre a febrero, excluidas las dos semanas de festividades navideñas (del 24 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive). El trabajador o trabajadora deberá realizar su solicitud el 30 de septiembre de cada ejercicio, sujeta la autorización a las necesidades del servicio.

TÍTULO VII

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS, EXCEDENCIAS

Art. 24. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo de una vacación retribuida de veintitrés días laborables, o de los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor.

2. Antes de concluir el segundo mes de cada año, se fijará la planificación general de las vacaciones anuales.

3. Con carácter general, se establece el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a disfrutar de la mitad de sus vacaciones reglamentarias en verano (del 15 de junio al 15 de septiembre). El resto se disfrutará a lo largo del año, pudiendo coger cinco jornadas de vacaciones en los meses de enero y febrero del año siguiente, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Art. 25. *Permisos y licencias.*

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, en su caso, podrán ausentarse del trabajo por los motivos y durante los períodos de tiempo previstos en la legislación vigente.

Art. 26. *Licencias retribuidas.*

1. Se concederán hasta tres días laborables en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se verá ampliado a cuatro días laborales. Se entiende por desplazamiento aquel cuya distancia por trayecto alcanza los 150 kilómetros o la duración del mismo sea igual o superior a dos horas por trayecto.

Debido a la especificidad de las jornadas de trabajo, el cómputo de cada día laborable equivale a una jornada de ocho horas de trabajo efectivo.

En el caso de fallecimiento de familiar, el cálculo se realizará por el día laborable completo, correspondiente a la jornada que hubiera realizado.

El disfrute del permiso por hospitalización podrá realizarse a elección del trabajador bien a partir del hecho causante, o durante la hospitalización.

Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora, siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

2. Permisos de conciliación de la vida familiar y laboral:

Se consideran deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al ámbito familiar del titular del derecho. En todo caso, el permiso se concederá por el tiempo indispensable y será requisito esencial que se justifique una situación de dependencia directa respecto de la persona titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos.

A efectos de este permiso, se entiende por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal y familiar, entre otros:

El acompañamiento a las revisiones médicas, a los tratamientos de quimioterapia y radioterapia, así como a las intervenciones médicas invasivas (biopsias, colonoscopias, gastroscopias y otras de características similares), de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad con aviso previo presentando la solicitud de permiso, en la que se señalará la hora prevista de la consulta.

En el caso de solicitar este permiso para acompañar a hijas e hijos mayores de edad, al cónyuge o a la pareja de hecho, a la madre o al padre, se deberá acreditar que necesitan acompañamiento.

La asistencia del padre, madre, tutor o tutora a las tutorías convocadas por el centro escolar al que asisten sus hijas e hijos o menores a su cargo.

La asistencia del padre, madre, tutor o tutora con hijas e hijos con discapacidad a reuniones de coordinación de su centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

3. Otros permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho inscrito en el registro civil correspondiente.

b) Hasta tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a.

c) Permiso retribuido de un día por traslado de domicilio.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Derecho a los permisos necesarios por el tiempo mínimo indispensable para acompañar al cónyuge o la pareja de hecho a la realización de exámenes prenatales, técnica de preparación al parto, tratamientos de fertilidad y tratamientos de reproducción asistida que deban realizarse dentro de la correspondiente jornada de trabajo, sujeto a las necesidades del servicio.

f) Derecho a un permiso por el tiempo indispensable en los casos de adopción, acogimiento o guardia con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la correspondiente jornada de trabajo, sujeto a las necesidades del servicio.

Art. 27. *Asuntos propios.*

A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de hasta dos días de permiso retribuido por asuntos particulares, no incluidos en los artículos anteriores.

Se considerarán como tiempo efectivamente trabajado debido a la especificidad de las jornadas de trabajo, el cómputo de cada día laborable equivale a una jornada de ocho horas de trabajo efectivo.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas y su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

La solicitud de este permiso retribuido por asuntos particulares deberá realizarse con una antelación máxima de dos meses y la entidad deberá responder en el plazo máximo de diez días desde su solicitud.

Art. 28. La concesión de las vacaciones, licencias y permisos a que se refieren estos artículos se realizará, previa petición del interesado, y salvaguardando, en todo caso, las necesidades del servicio.

Art. 29. *Servicios especiales.*

1. Los trabajadores y trabajadoras fijos se hallarán en situación de servicios especiales:

a) Cuando hayan resultado electos para cargo público.

b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en una organización no gubernamental (ONG) sin fines lucrativos, reconocida legalmente en algún proyecto cofinanciado por el Gobierno de Aragón.

2. FAIM podrá declarar en situación de servicios especiales a los trabajadores y/o trabajadoras dependientes de las mismas cuando desarrollen actividades para su formación, perfeccionamiento o de investigación en los supuestos y con los requisitos y régimen que reglamentariamente se determinen.

3. En el desarrollo de este apartado se llevará a cabo la regulación de la situación de servicios especiales para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del empleado, previa negociación con el comité de empresa.

4. A los trabajadores y trabajadoras fijos en situación de servicios especiales se les computará a efectos de antigüedad el tiempo que permanezcan en tal situación tendrán derecho a la reserva de la plaza y destino que ocupasen, a la promoción y a la participación en la provisión de puestos de trabajo, en los términos establecidos en título II de este convenio.

5. Los trabajadores y trabajadoras fijos en situación de servicios especiales deberán reincorporarse al servicio activo en su plaza de origen dentro de los treinta días siguientes al cese en el cargo para el que hubieran sido elegidos o designados o en los servicios a los que hubieran sido adscritos.

Art. 30. *Excedencias, licencias no retribuidas y suspensiones.*

1. Licencias no retribuidas:

1.1. Podrán concederse a los trabajadores y trabajadoras fijos licencias no retribuidas por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de cinco meses cada dos años naturales.

En el caso en que el trabajador o la trabajadora precisara de una licencia superior a cuatro meses se aplicará lo establecido en el siguiente apartado al tratarse de una excedencia voluntaria, no pudiendo acumular la licencia no retribuida con la excedencia voluntaria en el plazo de dos años, salvo lo establecido en el punto 2 d), sobre excedencia en caso de llamamiento para prestar servicios en cualquier Administración Pública.

1.2. La concesión de las licencias a que se refiere el artículo anterior se regirá por las siguientes normas:

a) Las solicitudes deberán ser motivadas.

b) No será obligatorio el disfrute previo de las vacaciones para solicitar la licencia.

c) Su concesión estará, en todo caso, supeditada a las necesidades del servicio, salvo que el solicitante ya esté sustituido al comenzar el disfrute de la licencia.

d) La denegación, en su caso, de esta licencia por parte de la dirección competente deberá ser motivada.

e) El tiempo de licencia no retribuida no generará derecho a vacaciones, ni se tendrá en cuenta este concepto en el descuento retributivo a practicar, salvo que las mismas ya se hubieran disfrutado.

2. Excedencia voluntaria:

a) El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. Su duración no será tenida en cuenta ni computará a efectos de antigüedad del trabajador o trabajadora de la empresa. Las excedencias concedidas tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo de un año.

b) Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho legalmente registrada que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En estos supuestos los años que el trabajador o trabajadora pase en esta situación será tenido en cuenta y computará a efectos de antigüedad. Las excedencias concedidas tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo de un año.

c) Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija y/o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En estos supuestos los años que el trabajador o la trabajadora pase en esta situación serán tenidos en cuenta y computarán a efectos de antigüedad. Las excedencias concedidas tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo de un año.

d) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, por un plazo no inferior a dos meses y no superior a cinco años, en caso de llamamiento para prestar servicios en cualquier Administración Pública. En estos supuestos, los años que el trabajador o trabajadora pase en esta situación serán tenidos en cuenta y computarán a efectos de antigüedad. Las excedencias concedidas tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo de un año. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

Las excedencias voluntarias se entenderán concedidas sin derecho de retribución alguna. Las excedencias tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo de un año.

Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a fecha de su inicio y comprometiéndose la entidad a dar respuesta en un plazo máximo de quince días. Excepto en el supuesto contemplado en el punto b), en el cual, por causa demostrable, podrán ser concedidas de modo inmediato, y en el punto c), que se solicitará con una antelación de quince días.

3. Excedencia forzosa:

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad y con reincorporación automática al mismo una vez que finalice esta. Se concederá por:

—Por designación o elección para un cargo público o sindical.

—Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de invalidez provisional.

—Cualquier otra que legalmente se establezca.

4. Reincorporación por fin de excedencia:

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si el trabajador o trabajadora desea incorporarse al CEIMJ, tras el agotamiento del período objeto de excedencia, deberá solicitarla en el plazo de treinta días antes de que finalice dicho período; en caso de no solicitar la reincorporación el trabajador o trabajadora causará baja en la empresa.

El titular de la empresa, centro o entidad ratificará por escrito al trabajador o trabajadora la fecha de reincorporación a su puesto en caso de que su excedencia tenga derecho de reserva de puesto de trabajo, la existencia o no de vacante similar o igual categoría.

En caso de que el trabajador o trabajadora disfrutara de una excedencia solicitada por un período inferior al máximo establecido en este convenio para cada caso, podrá solicitar una única prórroga hasta agotar la excedencia.

TÍTULO VIII

RETRIBUCIONES. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 31. *Salario.*

La estructura salarial, integrada por los conceptos que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo, constituye el total de las remuneraciones que corresponden percibir al personal sujeto al presente convenio.

Las retribuciones salariales para el primer año de vigencia del convenio son las que para cada categoría se fijan en la tabla salarial anexa, que suponen un incremento del 1,40% para el año 2017 sobre la tabla de 2016, y en el resto de conceptos económicos. Los atrasos del año 2017 se abonarán en el tercer trimestre de 2017.

Para el segundo año de vigencia, el año 2018, se aplicará un incremento salarial del 1% con respecto a las tablas de 2017, y en el resto de los conceptos económicos.

Para el tercer año de vigencia, el año 2019, se aplicará un incremento salarial del 1% con respecto a las tablas de 2018, y en el resto de los conceptos económicos.

En el caso de prórroga, para el año 2020 se realizará una subida salarial del 1% con respecto a las tablas de 2019, y en el resto de los conceptos económicos. Asimismo, para el año 2021 se realizará una subida salarial del 1% con respecto a las tablas de 2020, y en el resto de los conceptos económicos.

Las tablas salariales que se adjuntan al presente texto y los demás conceptos retributivos previstos en este convenio se aplicarán para los años 2017, 2018 y 2019.

Art. 32. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras comprendidos en este convenio estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complementos salariales.
- Complementos no salariales.
- Pagas extraordinarias.

Art. 33. *Salario base.*

Se entenderá por sueldo base aquella parte de la retribución que percibe el trabajador o trabajadora por unidad de tiempo con independencia de los complementos que tenga asignados, en la cuantía mensual que se indica en el anexo I.

Para los grupos profesionales II, III y IV, el salario base va exclusivamente vinculado al grupo profesional, de modo que en cada uno de estos grupos profesionales el salario base es siempre el mismo independientemente de las diferencias de titulación, categoría o función profesional que se desempeñe. En el grupo I el salario base se vincula además a la categoría profesional.

Art. 34. *Complementos salariales.*

—Complemento de categoría: Este complemento consolidable, de cuantía fija, estará determinado por el ejercicio de las funciones propias de cada trabajador o trabajadora según el grupo profesional y la categoría que ocupe: Su cuantía será la establecida en el anexo I.

—Complemento de centro de trabajo: Este complemento no consolidable de pago mensual, y cuya cuantía, establecida en el anexo I, se percibirá en función de las específicas características que tenga el tipo concreto de centro de trabajo donde el trabajador o trabajadora realiza las funciones propias de su grupo profesional y categoría.

—Complemento de función directiva: Complemento no consolidable y de cuantía fija, en razón de la disponibilidad para el ejercicio de la función directiva.

—Complemento de coordinación: Complemento no consolidable y de cuantía fija, en razón de la coordinación de equipos, grupos de trabajo y de proyectos.

—Complemento de nocturnidad:

1. El personal que realice su trabajo en horario nocturno, incluido el personal con categoría de educador de noche, con independencia de que se efectúe en día laborable o festivo, percibirá una compensación económica de 2,12 euros/hora en 2017, 2,14 euros en 2018 y 2,16 euros en 2019.

2. Se entiende por trabajo nocturno, a los efectos del pago de esta compensación, el efectuado entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente.

3. En ningún caso se contabilizará el tiempo de guardia de presencia localizada a efectos de percepción del complemento de nocturnidad.

—Complemento de turnicidad: Los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada laboral en turnos rotativos percibirán mensualmente 36,43 euros/mes en 2017, 36,79 euros/mes en 2018 y 37,16 euros/mes en 2019.

—Complemento de festivos: Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio que realicen su trabajo en día festivo percibirán una compensación económica por cada festivo 36,79 euros/turno en 2017, 37,16 euros/turno en 2018 y 37,53 euros/turno en 2019.

A estos efectos, se considerará trabajo en días festivos exclusivamente los catorce fijados con carácter general en el calendario laboral que anualmente se apruebe. En caso de que el festivo sea domingo y se pase al lunes, lo cobrarán los que hayan trabajado el domingo.

—Complemento de antigüedad: Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este convenio percibirán por este concepto, por cada tres años de servicios laborales, la cantidad de 24,74 euros/trienio/mes en 2017, 24,99 euros/trienio/mes en 2018 y 25,24 euros/trienio/mes en 2019.

—Transporte: Se establece este complemento en atención al gasto mensual de transporte al centro de trabajo. Su cuantía queda establecida en el anexo I.

—Complemento festivo especial: El personal que preste su jornada de trabajo en los turnos de tarde o noche del día 24 de diciembre, y de tarde o noche del día 31 de diciembre, percibirá como complemento salarial la cantidad de 50 euros. Este complemento no es acumulable a otro complemento de festividad. Únicamente percibirá la compensación económica aquellos trabajadores o trabajadoras que trabajen el turno completo.

Art. 35. *Complementos extrasalariales.*

Tendrán la consideración de percepciones no salariales:

- a) Las indemnizaciones por gastos derivados de la realización de viajes.
- b) Las indemnizaciones por gastos realizados.

Viajes y gastos: La Fundación abonará a sus trabajadores y trabajadoras el importe de los gastos, de manutención, alojamiento y desplazamiento, por razones laborales que acrediten debidamente durante su actividad o desplazamientos. La acreditación implica la presentación de facturas.

El personal que en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de FAIM, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0,19 euros/kilómetro. Las cantidades a recibir se acumularán por períodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

Se establecen las siguientes cantidades como límite de justificación para manutención y alojamiento:

- Desayuno, 3 euros.
- Comida o cena, 12 euros.
- Media dieta, 15 euros.
- Dieta completa sin pernoctar, 26 euros.
- Dieta completa pernoctando, 70 euros.

Art. 36. *Pagas extras.*

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán dos pagas extraordinarias anuales, en la misma cuantía cada una de ellas, por un importe de treinta días de salario base, que se abonarán prorrateándose mensualmente.

Art. 37. *Horas extraordinarias.*

No se realizarán horas extraordinarias. En caso de que excepcionalmente deban realizarse se compensará por tiempo equivalente, pudiendo ser acumulado a lo largo del año.

Art. 38. *Complemento por incapacidad temporal.*

1. En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementarán las prestaciones básicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador o trabajadora afectado o afectada. Esta mejora se devengará desde el primer día de la baja hasta el alta.

2. En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común se complementarán las prestaciones básicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 75% del salario del cuarto día al vigésimo día de baja.

TÍTULO IX

SALUD LABORAL

Art. 39. *Seguridad y salud.*

Se impulsará la aplicación efectiva de la normativa de prevención de riesgos laborales, con especial incidencia en los siguientes aspectos:

a) Evaluación de los riesgos. Se realizará la evaluación inicial de los riesgos por puestos de trabajo, con arreglo a los distintos procedimientos aprobados y orden de prioridades establecido. Una vez evaluados los riesgos y de acuerdo con sus resultados, se realizará la planificación de la actividad preventiva, adoptando las medidas correctoras, formativas y de seguimiento o control, según proceda, respecto de las situaciones de riesgo detectadas, dentro de un plan o programa de prevención que deberá ser asumido por las personas responsables del centro que corresponda.

De cara a una correcta planificación de la actividad preventiva, FAIM proporcionará los recursos humanos y materiales necesarios y asignará los recursos económicos precisos.

b) Vigilancia y control de la salud del personal. Los reconocimientos médicos del personal se efectuarán periódicamente, en función de los riesgos inherentes a los diferentes puestos de trabajo.

c) Reubicación del personal incapacitado para el desempeño de su trabajo.

Puesta en funcionamiento de los distintos procedimientos de reubicación, ya acordados, del personal incapacitado para el desempeño de su trabajo. En este sentido, se introducirá la oportuna modificación reglamentaria a fin de establecer la prioridad de la reubicación sobre cualquier otro procedimiento de cobertura de vacantes.

Estudio en torno a una posible inclusión dentro de dichos procedimientos de reubicación del personal acogido al régimen general de la Seguridad Social que haya sido declarado en situación de incapacidad permanente total para su trabajo habitual.

d) Planes o medidas de emergencia. Redacción y ejecución de los planes o medidas de emergencia cuando proceda.

e) Formación e información del personal. Se potenciará la formación e información del personal, a fin de que reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, referente a las medidas de protección y prevención que deben adoptarse para controlar factores de riesgo detectados en su puesto de trabajo.

TÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 40. *Régimen disciplinario y graduación de faltas.*

Los trabajadores y trabajadoras solo serán sancionados por el incumplimiento de sus deberes laborales cuando dicho incumplimiento sea constitutivo de falta disciplinaria, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes y con el procedimiento que se establece en el II Convenio Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores.

Son faltas todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral o cualquier incumplimiento contractual y se clasificarán como leves, graves y muy graves.

El personal de la fundación podrá ser sancionado en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas siguientes:

a) FALTAS LEVES. Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. No comunicar con la debida antelación la falta de un día al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.

3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales de hasta diez minutos cada una de ellas.

N o r m a

4. La falta de consideración y respeto con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.

5. No notificar (entregar o enviar el parte de baja y/o confirmación) en los tres días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

7. Negativa a realizarse el reconocimiento médico cuando las características del servicio lo requieran de conformidad a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

8. Realizar cambios de turnos entre compañeros/as y de días sin autorización.

b) FALTAS GRAVES. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la empresa/entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en un período de sesenta días naturales de más de diez minutos cada una de ellas o una falta de treinta minutos o más.

3. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de sesenta días naturales.

4. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a sus compañeros/as o a su trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.

5. La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o conservación del material a su cargo, o que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos/as o compañeros/as de trabajo.

6. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa/entidad para usos propios.

7. El abandono del servicio sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos o compañeros de trabajo que será considerada falta muy grave.

8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.

9. La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días naturales, habiendo mediado notificación escrita.

10. La omisión de datos o de la información debida de acuerdo con el cumplimiento de la normativa vigente y del centro.

11. La presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el octavo día o sucesivos desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

12. Las ofensas o malos tratos psíquicos o morales a los usuarios/as, compañeros/as, así como, a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.

c) FALTAS MUY GRAVES. Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Infringir lo establecido en la Ley de Protección de Datos.

2. Violar o revelar información de reserva obligada, que produjese grave perjuicio para la empresa/entidad, usuarios/as y/o compañeros/as de trabajo.

3. La trasgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa/entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa/entidad o durante el trabajo en cualquier lugar, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5. Más de cinco faltas de puntualidad sin justificación, en un período de noventa días naturales de más de diez minutos cada una de ellas.

6. Permitir que fumen los menores del servicio.
7. Las agresiones físicas a los usuarios, y a las personas que trabajen en la empresa o fundación o a los familiares que convivan con ellos, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.
8. El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.
9. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.
10. La aceptación de sobornos económicos o en especie.
11. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de treinta días naturales.
12. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la empresa/entidad.
13. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo habitual o pactado, o la ausencia notoria, brusca y/o puntual de rendimiento que pueda provocar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
15. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.
16. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.
17. El abandono del servicio sin causa justificada, que origine una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.
18. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la empresa o fundación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la organización/empresa.
19. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un período de doce meses.
20. La presentación extemporánea del parte de alta en las veinticuatro horas desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
21. Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas, alcohol o mercancías en el interior del centro de trabajo, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.
22. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador/a y/o terceros.

Art. 41. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán alguna de las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
 - Despido.

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

Art. 42. Tramitación y prescripción.

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el trabajador o trabajadora si así lo solicitara.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado, siempre y cuando el trabajador o trabajadora así lo solicite por escrito, al comité de empresa, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la sanción de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente sumario.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, o el trabajador o trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción que se estime oportuna, de acuerdo de la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados/as de personal o delegados/as sindicales, tanto si se halla en activo de sus cargos sindicales como si aún se halla en el período reglamentario de garantías.

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 la cual se tiene conocimiento de las mismas, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO XI

DERECHOS SINDICALES

Art. 43. *Representantes de los trabajadores.*

1. Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tienen derecho a participar en la determinación de sus condiciones de empleo en los términos fijados en la Ley, a través de los siguientes órganos de representación:

- a) Comité de empresa.
- b) Delegados de personal.

2. La representación de los trabajadores y trabajadoras corresponde a los miembros del comité de empresa y delegados de personal y a las secciones sindicales la representación de sus propios afiliados.

3. FAIM se compromete a posibilitar el ejercicio efectivo y sin restricciones de la actividad sindical, poniendo a su disposición los medios necesarios para ello dentro de las disponibilidades presupuestarias.

TÍTULO XII

SUBROGACIÓN TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 35 del II Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores (BOE de 27 de noviembre de 2012).

TABLAS SALARIALES CEIMJ 2017

Grupo Prof.	Categoría profesional	Salario Base/Mes	Transporte	Pagas extras/mes	Complem. Categoría	Complem. Centro	Complem. Dirección	Coordinac.	Retrib. Voluntaria	TOTAL
I	Coordinación Técnica	1.075,16	52,21	179,19	495,21	71,69	398,76		38,44	2.310,66
	Dirección Dpto. de Apoyo a Gestión	1.075,16	52,21	179,19	495,21		188,69			1.990,46
	Dirección administrativa	1.075,16	52,21	179,19	422,15		108,16			1.836,88
	Psiquiatra	1.189,40	52,21	198,24	881,26	84,83			41,84	2.447,78
	Psicólogo/a	1.189,40	52,21	198,24	737,77	81,10			40,77	2.299,49
II	Coordinador/a	1.075,16	52,21	179,19	495,21	71,68		176,66	36,83	2.086,94
	DUE	1.075,16	52,21	179,19	495,15	71,68			35,61	1.909,01
	Educador/a	1.075,16	52,21	179,19	495,15	71,68			35,61	1.909,01
	Educador/a de noche	1.075,16	52,21	179,19	495,15	71,68			35,61	1.909,01
	Trabajador/a social	1.075,16	52,21	179,19	495,15	71,68			35,61	1.909,01
	Insertor/a laboral	1.075,16	52,21	179,19	495,15	71,68			35,61	1.909,01
	Técnico/a Dpto. de apoyo a gestión	1.075,16	52,21	179,19	422,15					1.728,72
III	Monitor/a deportivo	960,93	52,21	160,15	266,14	62,17			23,83	1.525,43
	Maestro/a de taller	960,93	52,21	160,15	266,14	62,17			23,83	1.525,43
	Tutor/a de empleo	960,93	52,21	160,15	293,77				69,32	1.536,37
	Auxiliar Dpto. de apoyo a gestión	960,93	52,21	160,15	293,77					1.467,06
	Oficial administrativo/a	960,93	52,21	160,15	198,06					1.371,35
	Auxiliar administrativo/a	960,93	52,21	160,15	0,00	50,86			24,76	1.248,91
IV	Personal de servicios	880,93	52,21	146,83	0,00	41,78			56,24	1.177,98

TABLAS SALARIALES CEIMJ 2018

Grupo Prof.	Categoría profesional	Salario Base/Mes	Transporte	Pagas extras/mes	Complem. Categoría	Complem. Centro	Complem. Dirección	Coordinac.	Retrib. Voluntaria	TOTAL
I	Coordinación Técnica	1.085,92	52,73	180,99	500,16	72,41	402,74		38,83	2.333,77
	Dirección Dpto. de Apoyo a Gestión	1.085,92	52,73	180,99	500,16		190,57			2.010,37
	Dirección administrativa	1.085,92	52,73	180,99	426,37		109,25			1.855,25
	Psiquiatra	1.201,30	52,73	200,22	890,07	85,68			42,26	2.472,25
	Psicólogo/a	1.201,30	52,73	200,22	745,14	81,91			41,18	2.322,48
II	Coordinador/a	1.085,92	52,73	180,99	500,16	72,40		178,43	37,20	2.107,81
	DUE	1.085,92	52,73	180,99	500,10	72,40			35,97	1.928,10
	Educador/a	1.085,92	52,73	180,99	500,10	72,40			35,97	1.928,10
	Educador/a de noche	1.085,92	52,73	180,99	500,10	72,40			35,97	1.928,10
	Trabajador/a social	1.085,92	52,73	180,99	500,10	72,40			35,97	1.928,10
	Insertor/a laboral	1.085,92	52,73	180,99	500,10	72,40			35,97	1.928,10
	Técnico/a Dpto. de apoyo a gestión	1.085,92	52,73	180,99	426,37					1.746,01
III	Monitor/a deportivo	970,54	52,73	161,75	268,81	62,79			24,07	1.540,69
	Maestro/a de taller	970,54	52,73	161,75	268,81	62,79			24,07	1.540,69
	Tutor/a de empleo	970,54	52,73	161,75	296,70				70,01	1.551,74
	Auxiliar Dpto. de apoyo a gestión	970,54	52,73	161,75	296,70					1.481,73
	Oficial administrativo/a	970,54	52,73	161,75	200,05					1.385,07
	Auxiliar administrativo/a	970,54	52,73	161,75	0,00	51,37			25,01	1.261,40
IV	Personal de servicios	889,74	52,73	148,30	0,00	42,19			56,80	1.189,76

TABLAS SALARIALES CEIMJ 2019

Grupo Prof.	Categoría profesional	Salario Base/Mes	Transporte	Pagas extras/mes	Complem. Categoría	Complem. Centro	Complem. Dirección	Coordinac.	Retrib. Voluntaria	TOTAL
I	Coordinación Técnica	1.096,78	53,26	182,80	505,16	73,13	406,77		39,21	2.357,11
	Dirección Dpto. de Apoyo a Gestión	1.096,78	53,26	182,80	505,16		192,48			2.030,47
	Dirección administrativa	1.096,78	53,26	182,80	430,63		110,34			1.873,80
	Psiquiatra	1.213,31	53,26	202,22	898,97	86,54			42,68	2.496,98
	Psicólogo/a	1.213,31	53,26	202,22	752,60	82,73			41,59	2.345,71
II	Coordinador/a	1.096,78	53,26	182,80	505,16	73,12		180,21	37,57	2.128,89
	DUE	1.096,78	53,26	182,80	505,10	73,12			36,33	1.947,38
	Educador/a	1.096,78	53,26	182,80	505,10	73,12			36,33	1.947,38
	Educador/a de noche	1.096,78	53,26	182,80	505,10	73,12			36,33	1.947,38
	Trabajador/a social	1.096,78	53,26	182,80	505,10	73,12			36,33	1.947,38
	Insertor/a laboral	1.096,78	53,26	182,80	505,10	73,12			36,33	1.947,38
	Técnico/a Dpto. de apoyo a gestión	1.096,78	53,26	182,80	430,63					1.763,47
III	Monitor/a deportivo	980,24	53,26	163,37	271,49	63,42			24,31	1.556,09
	Maestro/a de taller	980,24	53,26	163,37	271,49	63,42			24,31	1.556,09
	Tutor/a de empleo	980,24	53,26	163,37	299,67				70,71	1.567,25
	Auxiliar Dpto. de apoyo a gestión	980,24	53,26	163,37	299,67					1.496,54
	Oficial administrativo/a	980,24	53,26	163,37	202,05					1.398,92
	Auxiliar administrativo/a	980,24	53,26	163,37		51,88			25,26	1.274,02
IV	Personal de servicios	898,64	53,26	149,78		42,62			57,37	1.201,66