

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**18603** *Resolución de 22 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes (Código de Convenio nº 90100272012010), que fue suscrito con fecha 22 de septiembre de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las Delegadas de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de noviembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN CEPAIM

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito

Artículo 1. *Partes Contratantes.*

El presente Convenio se concierta entre la representación de la Fundación CEPAIM y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación legitimados para ello y conforme al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y las trabajadoras de los servicios de acogida temporal, los centros de inserción sociolaboral, los dispositivos residenciales, los servicios de mediación intercultural, los servicios de participación y los demás servicios y actuaciones que la Fundación CEPAIM tenga recogidos en los Estatutos e implantados en diferentes ámbitos territoriales del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación personal.*

El presente Convenio regula las condiciones económicas y de empleo de todos los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena en los centros de trabajo de la Fundación CEPAIM, incluido el personal contratado para los programas

temporales de los centros y programas sociales de la Fundación. Se excluyen expresamente de su ámbito de aplicación:

El personal de alta dirección y el voluntariado social.

Respecto de los trabajadores y trabajadoras de programas especiales de empleo, tales como los de escuelas taller, talleres de empleo, casas de oficios, se regularan en cuanto a su jornada, horario y condiciones económicas por lo que determinen las correspondientes administraciones públicas.

El presente Convenio forma un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica todas las condiciones pactadas en el mismo, serán consideradas global y conjuntamente.

El personal subcontratado se regirá por el Convenio aplicable a su empresa.

La Fundación CEPAIM, en cuanto a garantías y comprobaciones, aplicará en su relación contractual con la empresa subcontratista lo determinado en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores/as.

#### Artículo 4. *Duración y Vigencia.*

El Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre 2012. Su aplicación será desde el 1 Enero de 2010, independiente de su fecha de publicación en el BOE.

#### Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores. En caso de no ser denunciado en tiempo y forma prevista, por alguna de las partes, se considerará prorrogado automáticamente por dos años naturales.

El convenio seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

#### Artículo 6. *Cláusula ad personam.*

Si las hubiere, se mantendrán las condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas en la Fundación CEPAIM, cuando aquellas superen las específicas en este Convenio, de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

## CAPÍTULO II

### Comisión paritaria

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por tres miembros de cada parte firmante del presente Convenio.

En el caso de la representación de los trabajadores y trabajadoras como mínimo habrá representantes de dos centros de la Fundación CEPAIM.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones o afectados debidamente legitimados, mediante la aportación del oportuno escrito explicativo de la incidencia a tratar. La convocatoria de sus miembros deberá realizarse dentro de los tres días siguientes a la recepción del mencionado escrito, señalándose en ella una fecha que esté comprendida en los diez días naturales siguientes al de la fecha del escrito de la convocatoria.

Para la toma de acuerdos válidos será precisa la asistencia de la mayoría de los representantes de cada una de las partes, considerando asistentes a aquéllos que estén representados por otro miembro de la Comisión, a través de escrito al efecto en que se haga referencia a la convocatoria concreta para la que es válida la delegación, su orden del día y las instrucciones que, en su caso, se hicieran constar sobre el sentido del voto. De lo acordado podrá darse publicidad en los centros de trabajo.

En el Tablón de anuncios de los centros de trabajo, figurará en un lugar visible la dirección postal y correo electrónico de la Comisión Paritaria.

## CAPÍTULO III

### Organización y composición de los centros de la Fundación CEPAIM

#### Artículo 8. *Organización del Trabajo.*

La Organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Fundación a través de su personal directivo, sin perjuicio de lo establecido en este Convenio Colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Criterios inspiradores de la organización del trabajo:

La adecuación de las plantillas a las funciones y perfiles de cada puesto de trabajo, de forma que se posibilite una mejora y calidad continua de los centros y servicios.

La existencia de plantillas que respondan con un principio de diversidad cultural en su composición.

La heterogeneidad de los perfiles profesionales.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

La no discriminación por razón de sexo, edad, origen u orientación sexual, religión y/o cualquier otra circunstancia de carácter personal o social.

#### Artículo 9. *Composición de Centros.*

La Fundación CEPAIM está conformada por una red estatal de centros y servicios de acogida temporal, centros y servicios de inserción sociolaboral, de gestión de la diversidad en la organizaciones, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de acción comunitaria intercultural en barrios, de intervención con núcleos familiares, pisos de preautonomía para jóvenes adolescentes, plazas residenciales para menores no acompañados, codesarrollo y demás servicios relacionados con los objetivos estatutarios de esta Fundación.

En cada centro se podrán desarrollar entre otras acciones vinculadas con:

Acogida integral para población en situación de exclusión o alta vulnerabilidad.

Itinerarios integrales, individuales y colectivos de integración sociolaboral.

Orientación laboral.

Información y asesoramiento.

Atención jurídica.

Formación básica, profesional y ocupacional.

Formación de agentes.

Formación continua de los trabajadores y trabajadoras.

Formación permanente del profesorado tanto en el ámbito autonómico como estatal.

Investigación social.

Mediación intercultural.

Creación y tutela de empresas de inserción.

La gestión de la diversidad en organizaciones y otros actores sociales.

Acciones para el fomento de la participación social.

Fomento del asociacionismo.

Sensibilización social.

Intervención sociofamiliar.  
Detección de situaciones de discriminación.  
Desarrollo rural.  
Acciones que favorezcan los procesos de integración a través del arte y de la cultura.  
Intervención psicosocial.  
Cooperación al desarrollo y codesarrollo.  
Acciones que propicien la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.  
Acciones que favorezcan el acceso a la vivienda.  
La construcción de viviendas sociales y centros de acogida temporal.  
Asesoramiento y orientación en materia migratoria a las Administraciones Públicas.  
Acciones específicas con jóvenes y menores no acompañados.  
Actividades deportivas, de ocio y tiempo libre.  
Cuantas otras actuaciones se puedan desarrollar en cumplimiento de sus fines.

## CAPÍTULO IV

### Grupos profesionales, puestos de trabajo

#### Artículo 10. *Grupos profesionales y puestos de trabajo.*

Quedan excluidos de la aplicación del presente convenio los trabajadores y trabajadoras encuadrados en el grupo profesional 0. Estos y estas trabajadoras serán de libre designación por la entidad. Su relación se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación. Sus retribuciones serán, en todo caso superiores a las establecidas en la tabla salarial de presente Convenio para el Grupo I.

Planifican, hacen seguimiento y evaluación de la actividad asociativa, de la gestión económica, de la política de recursos humanos de la entidad, del plan de comunicación y estratégico de la entidad, velando por el cumplimiento de los acuerdos de los órganos de gobierno de la Fundación CEPAIM.

Puestos:

Director, Directora, Subdirector, Subdirectora de la entidad y puestos similares.

Grupo Profesional I:

Licenciatura o Diplomatura y/o experiencia acreditada de tres años como mínimo en el área de trabajo de su competencia. Se encuadran en este grupo profesionales de alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas de trabajo de la entidad.

Los coordinadores y coordinadoras de departamento, diseñan, planifican y desarrollan el trabajo adscrito a uno de los departamentos del área de gestión de la entidad, coordinando a los equipos de trabajo asignados a su departamento. Este grupo profesional se aplicará a aquellos coordinadores y coordinadoras de departamento que alcancen un determinado grado de responsabilidad y de volumen de personal a su cargo, en caso contrario se encuadraran en el Grupo Profesional 2.

Puestos:

Coordinador, Coordinadora de Departamento.

Grupo Profesional II

Licenciatura, Diplomatura o Formación de Grado Superior y/o experiencia acreditada mínima de cuatro años en el puesto de trabajo.

Coordinadores y coordinadoras de programa. Garantizan la globalidad en la intervención, a través de la coordinación y el seguimiento de los diferentes proyectos integrados en su programa, el trabajo en red, la relación con el resto de programas y la interlocución con los coordinadores y coordinadoras de los centros territoriales de la

Fundación CEPAIM. Diseñan procedimientos, metodologías, y registros de trabajo en relación con las diferentes actuaciones integradas en su programa. Diseñan, coordinan y hacen seguimiento de la planificación anual de su programa, en el marco del plan estratégico plurianual. Definiendo objetivos anuales, resultados esperados, indicadores y evidencias al inicio de cada anualidad del plan. Velan por el cumplimiento de los valores y principios de la Fundación CEPAIM en el desarrollo de los proyectos y actuaciones que integran su programa.

Los coordinadores y coordinadoras de centros de la Fundación CEPAIM. Coordinan a los equipos profesionales y voluntarios asignados a su centro, velan por la integralidad en la intervención, representan a la entidad en el territorio por delegación de las funciones de la dirección estatal, aplican la política de calidad de la entidad en su centro, aplican procedimientos y registros de trabajo, se responsabilizan de la gestión del presupuesto asignado a su centro. Diseñan proyectos territoriales de actuación y velan por el cumplimiento de los valores y principios de la Fundación CEPAIM en el ámbito de su centro territorial.

Los coordinadores y coordinadoras de departamento, diseñan, planifican y desarrollan el trabajo adscrito a uno de los departamentos del área de gestión de la entidad, coordinando a los equipos de trabajo asignados a su departamento.

Puestos:

Coordinadores y coordinadoras de Programa, se aplicará este grupo profesional a aquellos coordinadores y coordinadoras que alcancen un determinado nivel de proyectos, actuaciones y centros en donde se implementan. También se valorará la experiencia acumulada en el puesto, en caso contrario se le asignará el grupo profesional 3.1. Técnico Avanzado.

Coordinadores y coordinadoras de centro, se aplicará este grupo profesional a aquellos coordinadores y coordinadoras que alcance un determinado nivel de proyectos, actuaciones y personal asignado a su centro. Con un número igual o inferior a siete trabajadores y trabajadoras se les asignará el grupo profesional 3.1. Técnico avanzado.

Coordinadores y coordinadoras de departamento, se aplicará este grupo profesional a aquellos coordinadores y coordinadoras que no han alcanzado un grado de responsabilidad y de volumen de personal a su cargo para estar encuadrados en el Grupo Profesional 1.

Grupo Profesional III.

Se encuadran en este grupo los trabajadores y trabajadoras que realizan tareas y trabajos técnicos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un nivel avanzado, intermedio o básico de conocimientos profesionales, de aptitudes y actitudes en el trabajo, de implicación con los objetivos, principios y valores de la Fundación CEPAIM, de manejo de procedimientos y registros de trabajo.

Grupo 3.1 Personal Altamente Especializado. Técnicos avanzados.

Licenciatura o Diplomatura y/o experiencia acreditada mínima de tres años en el puesto.

Implicación con los objetivos, los valores y los principios de la Fundación CEPAIM.

Puestos:

Coordinadores, Coordinadoras de Programa.

Coordinadores, Coordinadoras de Centro.

Coordinadores, Coordinadoras de Proyecto.

Auditor, Auditora.

Se aplicará este grupo profesional en función del grado de responsabilidad, especialización, experiencia en el puesto a desempeñar y grado de implicación con los objetivos estatutarios.

Orientador, Orientadora Sociolaboral.

Mediador, Mediadora Intercultural.

Técnico, Técnica en Integración Sociolaboral  
Técnico, Técnica de Acogida  
Trabajador, Trabajadora Social.  
Psicólogo, Psicóloga.  
Educador, Educadora Social.  
Abogado, Abogada  
Técnico, Técnica de cooperación al desarrollo.  
Profesor, Profesora  
Formador, Formadora  
Técnico, Técnica de Informática.  
Técnico, Técnica de Administración.  
Técnico, Técnica de Proyecto.

### Grupo 3.2 Personal Técnico Especializado. Técnicos intermedios.

Licenciatura, Diplomatura o Formación de Grado Superior y /o experiencia mínima de dos años en el puesto.

Se aplicará este grupo profesional en función del grado de responsabilidad, especialización, experiencia en el puesto a desempeñar y grado de implicación con los objetivos estatutarios.

Puestos:

Orientador, Orientadora Sociolaboral.  
Mediador, Mediara Intercultural.  
Técnico, Técnica en Integración Sociolaboral.  
Técnico, Técnica de Acogida.  
Trabajador, Trabajadora Social.  
Psicólogo, Psicóloga  
Educador, Educadora Social.  
Abogado, Abogada.  
Técnico, Técnica de cooperación al desarrollo.  
Profesor, Profesora.  
Formador, Formadora.  
Técnico, Técnica de Informática.  
Técnico, Técnica de Administración.  
Técnico, Técnica de Proyecto.  
Dinamizador, Dinamizadora de Grupos.

### Grupo 3.3 Personal Cualificado. Técnicos básicos.

Formación de FP o superior, media o equivalente (básica más formación ocupacional especializada) o experiencia mínima de un año.

Puestos:

Orientador, Orientadora Sociolaboral.  
Mediador, Mediadora Intercultural.  
Técnico, Técnica en Intervención Sociolaboral.  
Técnico, Técnica de Acogida.  
Educador, Educadora Social.  
Técnico, Técnica de cooperación al desarrollo.  
Profesor, Profesora.  
Formador, Formadora.  
Técnico, Técnica de Informática.  
Técnico, Técnica de Administración.  
Técnico, Técnica de Proyecto.  
Dinamizador, Dinamizadora de Grupos.  
Monitor, Monitora de Taller.  
Animador, Animadora Sociocultural.

Grupo Profesional IV.

Formación básica y o formación o reglada ocupacional y/o mínima experiencia laboral.

Puestos:

Auxiliar administrativo, Auxiliar administrativa.

Recepcionista.

Limpiador, Limpiadora

Monitor, Monitora.

Animador, Animadora Sociocultural.

Auxiliar de Tareas.

## CAPÍTULO V

### Jornada de trabajo y vacaciones

#### Artículo 11. *Jornada de Trabajo.*

La jornada de trabajo será de de 37,5 horas semanales (treinta y siete horas y treinta minutos) en los meses de septiembre a junio y de 35 horas semanales (treinta y cinco horas) los meses de verano, julio y agosto.

Con el objeto de promover la conciliación de los trabajadores y trabajadoras entre su vida personal, familiar y laboral, se establece la posibilidad, previa autorización de la coordinación de centro en función de las características del puesto, de reparto de la jornada de verano (35 horas a la semana) entre el 15 de junio y el 15 de septiembre con el objeto de que la misma coincida con el periodo de las vacaciones escolares. No se trata de una extensión de la jornada durante junio y septiembre pero si que cada trabajador o trabajadora pueda disfrutar de la misma entre el 15 de junio y 15 de septiembre sin sobrepasar el periodo total de dos meses. Los periodos se tomarán por quincenas completas y se comunicaran a la coordinación de centro con antelación al 30 de abril.

El día 31 de diciembre será no laborable a todos los efectos.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los descansos marcados por la Ley. En todo caso, todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, preferentemente en sábado y domingo. No obstante, en ciertos momentos y para ciertos trabajadores y trabajadoras, si fuese necesaria la atención del servicio en dichos días, se compensará con otros de la semana, computándose en términos de periodos de hasta 14 días, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras susceptibles de desarrollar su actividad laboral en fin de semana serán los siguientes:

Los trabajadores y trabajadoras que en función de su turno rotativo les corresponde trabajar en turno de fin de semana.

Los trabajadores y trabajadoras que por circunstancias de su trabajo trabajen esporádicamente en fin de semana.

Los trabajadores y trabajadoras expresamente contratados para realizar su trabajo en sábados y domingos.

En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado se establezca una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas. Dará lugar a la jornada a turnos, y al establecimiento de la rotación por parte de todo el grupo laboral afectado.

En caso de que existan turnos rotativos, el trabajador y trabajadora a podrá modificar el orden de sus turnos de trabajo, si lo permuta con otro trabajador/a y previa solicitud motivada por escrito, y consentimiento por parte de la coordinación del centro. En caso de negativa se motivará la denegación por escrito.

## Artículo 12. *Vacaciones.*

Por su naturaleza las vacaciones son irrenunciables y se disfrutarán, no pudiéndose acumular ni compensar en metálico.

La duración de las vacaciones anuales será de veintidós días laborales al año, disfrutándose en un máximo de dos periodos salvo casos excepcionales.

Cuando no se tenga derecho al total de disfrute de vacaciones por resultar que dentro del año natural el tiempo de servicio es inferior a doce meses, se calcularán los días que le corresponden en proporción del tiempo trabajado.

La retribución que el trabajador y trabajadora devengará durante el periodo vacacional será la que le corresponda según su categoría profesional por los conceptos de salario, incluido pluses.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la Fundación CEPAIM, a través de los coordinadores y coordinadoras de los centros territoriales y los trabajadores y trabajadoras, en cualquier caso con dos meses de antelación y antes del día treinta de mayo. Se procurará que los turnos se efectúen de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que, en orden al buen funcionamiento del servicio se planteen por la entidad. En caso de discrepancias servirá como principio general a tener en cuenta para la fijación de los periodos de vacaciones, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo periodo a los mismos trabajadores y trabajadoras.

## CAPÍTULO VI

### Licencias y permisos

## Artículo 13. *Asuntos particulares.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrá derecho a disfrutar de hasta siete días cada año natural por asuntos particulares. Los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de dichos días a su conveniencia, previa solicitud y acuerdo con los coordinadores y coordinadoras de centros territoriales de la Fundación CEPAIM. Cinco de ellos a elección individual y los otros dos días será potestad de cada coordinación de centro, que será quien decida si se disfrutan de forma individual o colectiva. El personal con un contrato de duración inferior al año tendrán derecho a disfrutar de los días de asuntos particulares en proporción a la duración de su contrato.

Para el disfrute de estos días se deberá solicitar por escrito con una antelación previa de cinco días a su coordinador o coordinadora de centro, siendo debidamente autorizados. Sólo podrá ser denegado su disfrute cuando necesidades de trabajo o la acumulación de solicitudes lo impidan. Los coordinadores y coordinadoras de los centros territoriales de la Fundación CEPAIM trasladaran esta información al departamento de recursos humanos de la Fundación CEPAIM.

Estos días no son vacacionales por lo que no podrán acumularse a periodos vacacionales.

## Artículo 14. *Licencias no retribuidas.*

Los trabajadores y trabajadoras con un antigüedad de 6 meses podrán solicitar una licencia mínima de 15 días y máxima de 30 días, causando baja en la seguridad social y con pérdida de la parte proporcional de salario.

Dicha solicitud deberá comunicarse a su coordinador o coordinadora de centro o en su caso a su coordinador o coordinadora de programa, al menos con 15 días de antelación, motivando dicha solicitud, siendo la misma valorada autorizándose o denegándose, teniéndose en cuenta la causa de la solicitud y las necesidades del trabajo.

La licencias no retribuidas se podrán solicitar una vez cada año.

Artículo 15. *Permisos retribuidos.*

a) El trabajador y trabajadora tendrá derecho mediante la oportuna justificación a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. 15 días en caso de matrimonio.
2. 3 días laborables en el caso de nacimiento o adopción de un hijo en la misma provincia de residencia o 5 naturales, al menos 3 de ellos laborables, si es fuera de la misma.
3. 2 días laborables por hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el ingreso hospitalario se extienda al menos durante 24 horas, y se produzca en la misma provincia de residencia o 4 días naturales, al menos 4 de ellos laborables, si es fuera de la misma.
4. 1 día laborable por hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el ingreso hospitalario sea inferior a 24 horas, y se produzca en la misma provincia de residencia o 3 naturales, al menos 1 de ellos laborables, si es fuera de la misma.
5. 3 días laborables por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad si se producen en la misma provincia de residencia o 5 naturales, al menos 3 de ellos laborables, si es fuera de la misma. En el caso de que el traslado se produzca fuera del país será de 7 días.
6. 1 día laborable al año por traslado de domicilio habitual.

Estos permisos se disfrutarán siempre en días consecutivos coincidiendo con los supuestos aquí contemplados y que dan derecho a ellos, sin que puedan desplazarse, cambiarse o trasladarse a otras fechas distintas.

b) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En el supuesto de que el trabajador/a perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se le descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

c) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica especializada para el propio trabajador y trabajadora o para sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. La asistencia al médico de atención primaria se realizará fuera de jornada laboral siempre que sea posible; en el caso de no ser así, dispondrá de un máximo de 16 horas anuales, este límite no contará cuando se trate del propio trabajador o trabajadora y de sus hijos e hijas. Si dos personas generaran el mismo derecho respecto a familiares, sólo una de ellas podrá disfrutarlo.

d) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

A los efectos de permisos, se equiparán las uniones de hecho inscritas en el Registro correspondiente con la figura jurídica del matrimonio.

El parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- a) Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.
- b) Segundo grado: abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

## CAPÍTULO VII

### Mejoras sociales y para la igualdad

Artículo 16. *Procesos de Incapacidad Temporal.*

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo y en situación de baja por maternidad, tendrán derecho a que la Fundación CEPAIM les complementen la prestación económica que pueda

corresponderles, desde el primer día de incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 de su retribución mensual.

Asimismo, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral la Fundación CEPAIM abonará un complemento por la diferencia en la forma siguiente:

Hasta el 100% de su salario base desde el primer día de la baja médica hasta el día 45, ambos inclusive.

Hasta el 90% del salario base, en las bajas médicas desde el día 46 en adelante.

#### Artículo 17. *Anticipos de sueldo.*

Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad de un año tendrán derecho a solicitar un anticipo de salario por el importe máximo de una mensualidad y por una única vez cada año, el mismo será amortizado en el plazo de cinco meses.

La extinción del contrato de trabajo o cualquier causa que origine la baja en la Fundación CEPAIM determinará la devolución de lo anticipado.

La petición se realizará a la Dirección Estatal de la Fundación CEPAIM con una antelación mínima de 14 días a la fecha efectiva de la liquidación pudiendo ser denegada la misma por cuestiones económicas que en ese momento existan en la entidad.

#### Artículo 18. *Maternidad, adopción y lactancia.*

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, que podrá dividirse en dos fracciones. El trabajador y trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de acuerdo con la Fundación CEPAIM. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la Fundación CEPAIM coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo prevista del art. 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural.

#### Artículo 19. *Permiso de paternidad*

De acuerdo a la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Se reconoce a los padres el derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

El presente artículo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2011 fecha de la entrada en vigor de la referida Ley.

#### Artículo 20. *Reducción de jornada por guardia legal.*

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad,

accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores y trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejecución.

El trabajador y trabajadora deberá preavisar a la Fundación CEPAIM con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 21. *Excedencia Voluntaria.*

1. Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad mínima de un año en la Fundación CEPAIM, podrán solicitar excedencia voluntaria, siempre que no hayan disfrutado de la misma durante los cuatro años anteriores, la duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse mediante escrito con un mínimo de treinta días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar dirigida al coordinador o coordinadora del centro o programa. La Fundación CEPAIM deberá responder a la solicitud en el plazo de diez días naturales siguientes a su recepción.

La solicitud de reingreso deberá ser presentada con un mes, como mínimo, de antelación a la terminación de la excedencia.

2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años para atender el cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanentes como preadoptivos, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

No obstante, si dos o más trabajadores y trabajadoras de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, la Fundación CEPAIM podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

Durante el primer año de excedencia el trabajador y trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo el trabajador/a conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo no existiendo vacantes en su categoría y sí en una inferior, el trabajador y la trabajadora podrán incorporarse asumiendo las condiciones de esta nueva categoría, con la opción de poder acceder a la suya en el momento en el que se produzca una vacante.

Cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

La voluntad de iniciar una excedencia de las reguladas en este apartado deberá ser comunicada con treinta días al inicio de la misma.

#### Artículo 22. *Excedencia forzosa.*

El trabajador o trabajadora que disfrute de excedencia forzosa tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, y cómputo de antigüedad adquirida durante el tiempo que aquélla dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo.

Se concederá para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Esta excedencia será necesariamente reconocida por la Fundación CEPAIM previa acreditación por parte del trabajador y trabajadora y tendrá una duración igual al tiempo que dure el cargo a desempeñar.

El trabajador y trabajadora deberá solicitar su reincorporación en el plazo de un mes desde que cesó en el cargo público.

#### Artículo 23. *Derechos de las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.*

De acuerdo con la Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la trabajadora víctima de Violencia de Género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reorganización de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

#### Artículo 24. *Plan de Igualdad.*

La Fundación CEPAIM se declara una entidad comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y pone el máximo interés en erradicar y prevenir todo tipo de prácticas discriminatorias. La Fundación CEPAIM cuenta con un Plan de Igualdad que establece las medidas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres así como el calendario para cumplir las mismas.

#### Artículo 25. *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral y sexual en el entorno laboral.*

El acoso sexual dirigido a las trabajadoras y trabajadores es considerado por esta organización como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género; se hace necesario establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de mujeres y hombres.

La Fundación CEPAIM tiene elaborado un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral y sexual, tomará las medidas oportunas para darlo a conocer a toda la plantilla.

### CAPÍTULO VIII

#### **Formación, derechos sindicales, participación de trabajadores/as y seguridad laboral**

#### Artículo 26. *La Fundación CEPAIM fomentará la formación permanente y el reciclaje profesional de todo el personal.*

Esta formación no se diseña como acciones aisladas sino continuas e implica una adquisición de conocimientos, un desarrollo de habilidades en el puesto de trabajo e incluso un cambio de actitudes.

La formación interna se impartirá en los propios lugares de trabajo, o en las aulas que la Fundación CEPAIM posee, en función de las necesidades formativas de los trabajadores y trabajadoras y de los temas que se consideren de interés general para la entidad.

La dirección de la Fundación CEPAIM, en coordinación con el departamento de recursos humanos establecerá un plan anual de formación continua de los trabajadores y trabajadoras de la organización, con el objetivo de proporcionarles una formación cualificada en beneficio de la mejora continua de su desarrollo profesional y de calidad de los servicios prestados a los usuarios y usuarias.

En el último trimestre del año, los/as representantes de los trabajadores y trabajadoras podrán presentar a la dirección propuestas de formación continua, en relación con las necesidades detectadas, al objeto de ser estudiadas para su incorporación al plan anual de formación interna.

#### Artículo 27. *Derechos Sindicales.*

Los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas Sindicales tendrán en el marco de lo dispuesto en el artículo 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical a las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar algunos de ellos:

1. Ser informado previamente y por escrito de todas las sanciones impuestas en la Fundación por la aplicación del Régimen Sancionador, por las faltas graves y muy graves.
2. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes
3. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la Fundación, con las particularidades que prevé el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las competencias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce específicamente a los delegados de prevención.
4. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes colocados en sitios visibles, uno para la información del Comité de Empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la Fundación, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tablones de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes.
5. Se facilitará la comunicación a través de medios informáticos en los términos que se negocien con la Fundación.

#### Artículo 28. *Asambleas de trabajadores y trabajadoras.*

1. Las Asambleas de trabajadores y trabajadoras se reunirán cuando así lo consideren conveniente los representantes de los trabajadores y trabajadoras o cuando sea solicitado por la cuarta parte de los trabajadores/as del centro de trabajo.
2. La convocatoria de la reunión se realizará previa comunicación por escrito a la Coordinación del centro de trabajo y con una antelación mínima de 48 horas.
3. El lugar de reunión será preferentemente el centro de trabajo u otro lo más próximo posible facilitado por la Fundación.
4. Toda reunión de la Asamblea de trabajadores y trabajadoras tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo que medie previo acuerdo con la Coordinación del centro de trabajo.

#### Artículo 29. *Prevención de Riesgos laborales y Vigilancia en la Salud.*

La Fundación CEPAIM de conformidad con lo establecido en el marco legal vigente, en especial la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos así como las normas complementarias, y en cumplimiento del deber de protección, garantizará la seguridad y salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La entidad garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia anual del estado de su salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención. El acceso a la información médica es de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los

resultados de vigilancia en la salud serán comunicados, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios.

## CAPÍTULO IX

### Extinción

#### Artículo 30. *Cese Voluntario.*

El trabajador y la trabajadora que desee cesar voluntariamente en el ejercicio, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Fundación, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal de dirección: 2 meses.

Resto del personal: 15 días.

En el supuesto de no preavisar en tiempo y forma se descontará de la liquidación del trabajador o de la trabajadora el salario correspondiente a los días que mediasen entre la fecha fehaciente de la notificación del cese y el de su baja.

## CAPÍTULO X

### Selección profesional y promoción

#### Artículo 31. *Selección de personal.*

La dirección de la Fundación CEPAIM, a propuesta de los coordinadores y coordinadoras de programa y de centro determinará el puesto de trabajo o puestos que proceda crear o la vacante que haya de cubrirse y los requisitos necesarios que han de reunirse para su cobertura por medio de personal externo de nueva contratación o mediante promoción interna.

#### Artículo 32. *Carácter objetivo de los sistemas de promoción.*

Cuando quede vacante una determinada plaza o puesto de trabajo en la organización o se cree una nueva, éstas se proveerán mediante sistemas de promoción y/o selección de carácter objetivo, de acuerdo con el procedimiento establecido por la Fundación CEPAIM, desde el departamento de RR.HH.

#### Artículo 33. *Derecho preferente para cubrir vacantes.*

Todo el personal fijo, temporal o voluntario de la entidad, tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes existentes o de nueva creación, siempre que posea la titulación, los conocimientos, la experiencia y el perfil profesional requerido. La antigüedad se estimará, en todo caso, como mérito preferente en igualdad de condiciones y resultados.

Al objeto de fomentar medidas de promoción, reciclaje y recolocación de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, se procederá a la publicación en la web de la Fundación CEPAIM de la ofertas de empleo existentes, al objeto de que sean conocidas por el conjunto de sus trabajadoras, trabajadores y personal voluntario. Se excluye de esta obligación la relativa a los puestos de trabajo de dirección.

Comisión evaluadora de las pruebas objetivas de cobertura de vacantes:

Con carácter general para cubrir vacantes, en la organización se creará una Comisión de selección compuesta, al menos por dos miembros, pudiendo ser uno de ellos un representante de los trabajadores y trabajadoras, la cual tendrá funciones de evaluar las pruebas objetivas de acceso y cobertura de las plazas vacantes y de nueva creación. Levantando acta del proceso de selección.

De las vacantes existentes en la Fundación CEPAIM se dará traslado a los representantes de los trabajadores y trabajadoras del centro donde se convoque la misma, en caso de no existir representante en ese centro se le dará traslado al Comité Intercentros.

Con carácter excepcional se exceptuará del proceso de selección regulado en el párrafo anterior:

Contrataciones por sustituciones de bajas y acumulación de tareas, por periodos inferiores a un mes.

Contrataciones superiores a un mes siempre y cuando la implantación inmediata de un proyecto o servicio haya de producirse en un plazo inferior a veinte días desde su concesión.

#### Artículo 34. *Sistemas de evaluación del desempeño.*

De conformidad con la legislación vigente se podrán implantar sistemas de evaluación del desempeño de las funciones asignadas a las trabajadoras y los trabajadores, al objeto de desarrollar una adecuada política de recursos humanos y evaluar el trabajo que realizan las personas que trabajan en la Fundación CEPAIM, contribuyendo así al desarrollo profesional de la plantilla.

Los objetivos, por tanto, que deben cumplir los sistemas de evaluación del desempeño son:

Por una parte, favorecer el encuadramiento de los trabajadores y las trabajadoras cuando se incorporan, de modo que conozcan la misión, los valores y los principios que configuran la entidad. Al igual que la política de recursos humanos y su apuesta por el capital humano.

Por otra parte, servir como elemento de seguimiento, evaluación y mejora a la hora de valorar el funcionamiento de los trabajadores y trabajadoras de la entidad. Pudiendo tomar decisiones objetivas sobre renovaciones o cambios de categoría. Por último, servir como herramienta para la mejora y el desarrollo profesional.

Al objeto de fomentar la contratación de personas inmigradas se elaborará un procedimiento para fomentar su selección, contratación y desarrollo profesional.

## CAPÍTULO XI

### Estructura salarial

#### Artículo 35. *Retribuciones.*

Todas las retribuciones salariales constarán en el correspondiente recibo mensual de salarios. Las cuantías serán las que se recogen en el texto del Convenio y tablas salariales.

#### Artículo 36. *Salario Base.*

El salario base retribuye el trabajo realizado por la jornada ordinaria para los grupos profesionales y puestos de trabajo establecidos en este convenio (Anexo I).

#### Artículo 37. *Antigüedad.*

Por cada tres años trabajados de forma continuada en la Fundación CEPAIM, se tendrá derecho a un complemento de antigüedad, calculado sobre un 4% de salario base mensual con un límite de 4 trienios.

#### Artículo 38. *Gratificaciones Extraordinarias.*

La Fundación CEPAIM abonará a su personal en concepto de pagas extraordinarias de julio y diciembre, una mensualidad compuesta de Salario Base más la antigüedad.

Dichas gratificaciones extraordinarias se computará por semestres y su abono se realizará antes de 1 de julio y 20 diciembre respectivamente. Estas gratificaciones son las previstas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

De común acuerdo entre la Fundación CEPAIM y los trabajadores y trabajadoras podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Al personal que cese o ingrese en la Fundación en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

#### Artículo 39. *Complemento de calidad o cantidad de trabajo.*

Complemento no consolidable de libre disposición por la Fundación CEPAIM, de cuantía variable y de carácter temporal y definido que se determina en función del esfuerzo personal del trabajador o trabajadora y de los objetivos conseguidos. Una vez desaparezca el especial motivo que lo origina, este plus a su vez también desaparece.

El complemento vendrá propuesto por el coordinador o coordinadora de centro y/o programa, dirección, subdirección, dependiendo del personal al que vaya dirigido este plus, (técnicos o técnicas, coordinaciones de centro o coordinación de programa).

La cuantía se situará en el importe mensual de un mínimo de 100,00 euros y un máximo de 200,00 euros atendiendo a la disponibilidad presupuestaria.

#### Artículo 40. *Complemento de Responsables de Servicio.*

Percibirán un complemento no consolidable, los responsables de servicio. Los cuales tendrán que venir propuestos por los coordinadores y coordinadoras de centro acompañando la propuesta de un informe de desarrollo profesional. Tendrá a su cargo al menos cuatros profesionales vinculados con el servicio y su nombramiento deberá ser aprobado por Dirección.

La cuantía se situará en el importe mensual de un mínimo de 100 euros y un máximo de 200,00 euros dependiendo de la complejidad de servicio que tenga a su cargo.

#### Artículo 41. *Complemento de libre disponibilidad.*

Este complemento no consolidable se abonará a criterio de la Fundación CEPAIM al personal, que por las especiales características del trabajo a desarrollar en su puesto, deba tener disponibilidad para la realización de funciones y tareas fuera de la jornada habitual.

El trabajador o trabajadora podrá en cualquier momento renunciar a dicho complemento.

El trabajador o trabajadora se obliga a estar a disposición de la Fundación CEPAIM el periodo de horas que medien entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente, así como durante el descanso semanal y los días festivos.

Si se diera la circunstancia de desatención por parte del trabajador o trabajadora de esta obligación y no se personase en el puesto de trabajo o lugar donde fuera requerido por la Fundación CEPAIM dará lugar al no abono de dicho complemento, salvo causa debidamente justificada.

Se establecen como horas máximas a trabajar como consecuencia de la disponibilidad la cantidad de 90 horas al semestre dentro de cada año natural.

#### Artículo 42. *Revisión salarial.*

Anualmente se incrementarán todas las retribuciones contenidas en el Anexo I.

Para el año 2011 se pacta un incremento del salario base y conceptos retributivos del IPC resultante en el año 2.010.

Para el año 2012 se pacta un incremento del salario base y conceptos retributivos del IPC resultante en el año 2.011.

De no denunciarse el convenio de conformidad con lo establecido en el Artículo 5, se prorrogará automáticamente, aplicándose a los conceptos retributivos, con efectos de 1 de enero de cada año el IPC resultante en el año anterior.

## CAPÍTULO XII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 43. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual podrá ser sancionada por la Dirección de la Fundación CEPAIM debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

Falta leve:

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo, de uno o dos días al mes, sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de 30 días.
6. La dejación de las funciones propias del grupo profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. Las ofensas hacia sus compañeros.
8. La desatención y falta de corrección en el trato con los usuarios, usuarias y los compañeros y compañeras.
9. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores y trabajadoras, los usuarios y usuarias, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que colabore

Falta grave:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en un periodo de 30 días.
3. El trato vejatorio a los destinatarios del trabajo, a compañeros o compañeras o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a los destinatarios del servicio o a sus familiares, a compañeros o compañeras, así como a profesionales de otras entidades con las que se colabore.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el plazo de un mes.
6. La dejación de las funciones propias del grupo profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
7. Las reiteradas ofensas hacia sus compañeros y compañeras.
8. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

Falta muy grave:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio

2. La dejación de las funciones propias del grupo profesional o del puesto de trabajo y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios del servicio y a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore.
6. El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios del trabajo, a compañeros y compañeras de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con los que se colabore.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de los usuarios de la entidad o de otros trabajadores y trabajadoras.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 5 días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. El acoso sexual definido en el art 184. de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
12. El acoso laboral.
13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de un año, cuando hayan mediado sanciones.

#### Artículo 44. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Cambio de categoría profesional y funciones.

3. Por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

Cambio de categoría profesional y funciones.

Despido.

#### Artículo 45. Procedimiento.

1. En los casos de faltas calificadas como leves, no será necesaria la instrucción del expediente.

2. Para la imposición de sanciones graves o muy graves, será necesario que la Fundación CEPAIM inicie un expediente contradictorio previo, mediante el que se comunicará al interesado o interesada y a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en su caso, tanto los cargos que se imputan, como el derecho a efectuar las alegaciones que estimen oportunas en los cinco días laborales siguientes a la comunicación escrita.

3. De toda sanción la Fundación CEPAIM dará traslado por escrito al trabajador o trabajadora, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán

claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y la sanción adoptada por la entidad.

En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

Las resoluciones disciplinarias por faltas graves o muy graves se deberán comunicar al Presidente o Presidenta del Comité de Empresa o al Delegado o Delegada de personal en su caso.

#### Artículo 46. Prescripción.

1. 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 donde la Fundación tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente disciplinario, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador o trabajadora expedientado o expedientada.

### ANEXO I

#### Tablas salariales año 2010

Grupo profesional	Subgrupo	Puestos	Salario base mensual	Salario bruto anual (14 pagas mensuales)
Grupo 1.		Coordinador/a Departamento.	1.878,10	26.293,40
Grupo 2.		Coordinadores/as de Departamento, Coordinadores/as de Programa y Coordinadores/as de Centro.	1.669,29	23.370,06
Grupo 3.	3.1 Personal Altamente Especializado Técnico Avanzado.	Coordinadores/as de Programa, Coordinadores/as de Centro, Coordinadores/as de Proyecto, Auditor/a Orientador/a sociolaboral, Mediador/a Intercultural, Técnico/a en Integración Sociolaboral, Técnico/a Técnica de Acogida, Trabajador/a Social. Psicólogo/a Educador/a Social, Abogado/a, Técnico/a de cooperación al desarrollo, Profesor/a, Formador/a, Técnico/a de Informática, Técnico/a de Administración, Técnico/a de Proyecto.	1.521,22	21.297,08
	3.2 Personal Técnico Especializado. Técnicos intermedios.	Orientador/a Sociolaboral, Mediador/a Intercultural, Técnico/a en Integración Sociolaboral, Técnico/a de Acogida, Trabajador/a Social, Psicólogo/a, Educador/a Social, Abogado/a, Técnico/a de cooperación al desarrollo, Profesor/a, Formador/a, Técnico/a de Informática, Técnico/a de Administración, Técnico/a de Proyecto, Dinamizador/a de Grupos.	1.357,98	19.011,72
	3.3 Personal Cualificado. Técnicos básicos.	Orientador/a Sociolaboral, Mediador/a Intercultural, Técnico/a en Intervención Sociolaboral, Técnico/a de Acogida, Educador/a Social, Técnico/a de cooperación al desarrollo, Profesor/a, Formador/a, Técnico/a de Informática, Técnico/a de Administración, Técnico, Técnica de Proyecto, Dinamizador/a de Grupos, Monitor/a de Taller, Animador/a Sociocultural.	1.206,12	16.885,68
Grupo 4.	Personal Auxiliar.	Auxiliar administrativo/a, Recepción, Limpiador/a, Monitor/a, Animador/a Sociocultural, Auxiliar de Tareas.	902,41	12.633,74