

Finca Nº	Ident. Catastral Polig-Secc/ Parc.	Propietario	Vuelo (m.l.)	Ocup. Temp (m2)	Apoyo Nº (m2)	Citación	
						Día	Hora
49-50	9-2/11d,e	Jose Luis de La Cueva Spinola	1.042	3.000	33-34-35 (126,67)	14/12/2006	11:30
59-60-61-62-63-64	19-1/6q	Secundino Morillo Guerrero	2.678	9.000	41-42-43-44-45-46-47-48-49 (382,24)	14/12/2006	11:45
67	19/5y	Maria Isabel Morillo Ramirez Catastral: Miguel Morillo Guerrero	147	1.000	51 (46,24)	14/12/2006	12:30
71	29/4	Maria Isabel Morillo Ramirez Catastral: Miguel Morillo Guerrero	6			14/12/2006	12:30
80-81-82-83-84	30-1/1g,h,j,f,k	Hros de Manuel Lopez Núñez. Juana María Gallego Rey, Juan Manuel, Concepción, Fermin, Juana Mª, Antonio, Aurora y Mª Mercedes Lopez Gallego Catastral: Manuel Lopez Núñez	1.403	5.000	61-62-63- 64-65 (209,63)	14/12/2006	12:00
89-90	30-1/14b,d	Hros de Manuel Lopez Núñez. Juana María Gallego Rey, Juan Manuel, Concepción, Fermin, Juana Mª, Antonio, Aurora y Mª Mercedes Lopez Gallego Catastral: Manuel Lopez Núñez	420	2.000	67-68 (82,96)	14/12/2006	12:00

RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del “I Convenio Colectivo de la Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y Tecnología (FUNDECYT)”. Expte.: 81/011/2006.

Visto el texto del “I Convenio Colectivo de la Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y Tecnología (FUNDECYT)” (código informático 8100182), suscrito el 17 de octubre de 2006, de una parte, por el Director Gerente de la Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y Tecnología (FUNDECYT), y de otra, por el Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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 (B.O.E. de 29-3-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. de 17-5-95),

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente. Mérida, 13 de noviembre de 2006.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN
PARA EL DESARROLLO DE LA CIENCIA Y TECNOLOGÍA
(FUNDECYT)

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I. NATURALEZA, PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITO, VIGENCIA Y DENUNCIA

Artículo 1. Naturaleza

Artículo 2. Partes negociadoras, ámbito, vigencia y denuncia

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 3. Comisión paritaria

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4. Organización del trabajo

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN

Artículo 5. Categorías profesionales

Artículo 6. Selección y contratación

Artículo 7. Modalidades contractuales

CAPÍTULO V. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN, EXCEDENCIAS Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 8. Movilidad funcional. Trabajos de superior e inferior categoría

Artículo 9. Movilidad geográfica

Artículo 10. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

Artículo 11. Excedencia del trabajador

Artículo 12. Extinción del contrato de trabajo

CAPÍTULO VI. JORNADAS, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 13. Jornada y horario

Artículo 14. Trabajo en jornada no laboral

Artículo 15. Vacaciones

Artículo 16. Permisos y licencias

CAPÍTULO VII. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 17. Protección de la madre durante el embarazo

Artículo 18. Lactancia

Artículo 19. Jornada intensiva

Artículo 20. Reducción de jornada

Artículo 21. Acumulación del período de vacaciones al permiso de maternidad

Artículo 22. Flexibilización del horario laboral

CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN Y SALUD LABORAL

Artículo 23. Formación

Artículo 24. Salud laboral

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 25. Principios de ordenación

Artículo 26. Graduación de las faltas

Artículo 27. Sanciones

CAPÍTULO X. RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

Artículo 28. Retribuciones

Artículo 29. Dietas y gastos de desplazamiento

Artículo 30. Complementos por enfermedad, accidente o maternidad

CAPÍTULO XI. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 31. Regulación

Artículo 32. Representación unitaria de los trabajadores

Artículo 33. Reuniones y asambleas de los trabajadores

Disposición adicional primera. Derecho supletorio.

Disposición adicional segunda. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.

Disposición adicional tercera. Condiciones económicas.

Disposición adicional cuarta.

Anexo n.º 1. Tabla salarial.

Anexo n.º 2. Modelo de nómina.

CAPÍTULO I

NATURALEZA, PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y DENUNCIA

Artículo 1. Naturaleza

El presente Convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y su contenido obliga, durante su vigencia, a Fundecyt, y a todos los trabajadores incluidos en su ámbito personal, comprometiéndose las partes a no adoptar medidas que impidan la aplicación del mismo y a someterse a los procedimientos arbitrales que se acuerden para caso de conflicto.

Artículo 2. Partes negociadoras, ámbito, vigencia y denuncia

a) Partes Negociadoras. Este convenio es de ámbito empresarial, y está negociado y concluido por el comité de empresa como representante de los trabajadores y por Fundecyt, legitimadas para ello conforme prevé el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Ámbito. Este Convenio regula las relaciones jurídico-laborales de los trabajadores que prestan su trabajo en Fundecyt (Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología en Extremadura), independientemente de cual sea la duración y la modalidad de su contrato.

En cuanto al ámbito territorial el presente convenio será de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

c) Vigencia. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma por las partes y se prolongará hasta 31 de diciembre de 2009, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional cuarta.

d) Denuncia. El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con un mes como mínimo de antelación a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el

mismo estará obligada a comunicarlo por escrito a la otra parte. Si no se denunciara se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales.

En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente comisión negociadora.

Denunciado el presente Convenio se prorrogará automáticamente en todo su contenido hasta la aprobación y publicación de otro convenio que lo sustituya.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral declare la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes, de mutuo acuerdo, renegociarán dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ella no supone la nulidad de todo el Convenio.

CAPÍTULO II COMISIÓN PARITARIA

Artículo 3. Comisión Paritaria

Dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente convenio se constituirá una Comisión Paritaria integrada por la misma comisión negociadora de este convenio, es decir por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y por el director gerente de Fundecyt.

Para que pueda considerarse constituida la Comisión Paritaria y para la válida adopción de los acuerdos deberán estar presentes todos los miembros de la comisión paritaria. No obstante, quedará válidamente constituida y con capacidad para la adopción de acuerdos en el caso de que alguno de los miembros del Comité de Empresa renunciase expresamente y por escrito a estar presente en la misma en la forma que se indique en el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria y con carácter supletorio en el reglamento de funcionamiento interno del Comité de Empresa.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán con el voto favorable de cada una de las representaciones. El voto del comité de empresa requerirá el de la mayoría de sus miembros.

La comisión paritaria tendrá por objeto resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del presente convenio. Esta comisión será única para todos los ámbitos del Convenio y se reunirá ordinariamente una vez cada seis meses y extraordinariamente a petición de cualquiera de las partes.

Las partes podrán contar en las reuniones de la Comisión con la asistencia de asesores con voz pero sin voto, y en la forma

que se determine en el reglamento de funcionamiento interno de la comisión.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Vigilar la aplicación del presente convenio e interpretar su contenido.
- b) La actualización y revisión del contenido del presente convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos.
- c) Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente convenio.
- d) Entender con carácter previo en sesión extraordinaria convocada al efecto de cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de 15 días.
- e) Analizar las categorías profesionales existentes, así como proponer su modificación o la creación de otras nuevas.
- f) Negociación de la revisión de las condiciones económicas y aplicación de la cláusula de revisión salarial, cuando proceda.
- g) Velar por evitar la discriminación de cualquier tipo y aplicar medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades.
- h) Cualquier otra que se le atribuya en el presente convenio.

Las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio serán sometidas a la mediación de la Comisión Paritaria y en virtud de lo establecido en el art 85,3 e), las partes acuerdan que en caso de discrepancia en el seno de la comisión paritaria y transcurrido un período máximo de 2 meses sin que se haya conseguido un acuerdo, la cuestión será sometida al órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales de Extremadura tal como se indica en la disposición adicional segunda de este convenio.

CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad de Fundecyt, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios prestados en los Centros de

trabajo correspondientes de Fundecyt, basada en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

El Comité de Empresa como representante de los trabajadores tendrá el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo.

Asimismo la Gerencia de Fundecyt deberá oír al Comité de Empresa en todas aquellas sugerencias que contribuyen a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

— La adecuación de las plantillas de personal a las necesidades reales de los servicios a prestar, que permitan tanto el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, como la eficiencia en la utilización de los recursos.

— La simplificación del trabajo y mejora en los métodos y en la distribución del tiempo de trabajo para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.

— La correcta clasificación del personal y una óptima adecuación entre puestos de trabajo y categorías profesionales.

— La mejora de la calidad de la prestación de los servicios mediante la profesionalización, promoción y formación de los trabajadores.

— El seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.

— El reparto equilibrado de las tareas en puestos idénticos dentro del mismo centro de trabajo.

— El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con garantías de seguridad y salud.

Fundecyt, teniendo como uno de sus fines primordiales el fomento de las nuevas tecnologías y su utilización en el ámbito del trabajo, se compromete expresamente a potenciar el teletrabajo entre los trabajadores.

Cuando la naturaleza del trabajo lo permita, y a iniciativa de cualquiera de las partes, se podrá llegar a un acuerdo entre el trabajador y el Director del centro de trabajo respectivo para desarrollar las funciones del puesto mediante esta forma de trabajo, dando lugar, en su caso a la modificación del contrato de trabajo.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN

Artículo 5. Categorías profesionales

Los trabajadores de Fundecyt se integrarán en alguno de las Categorías Profesionales que se enumeran a continuación:

CATEGORIAS PROFESIONALES	DEFINICIONES
Director/a de Área/Proyecto	Es aquel/la que bajo la dependencia directa de la gerencia, tiene la función de dirigir y coordinar un departamento o área determinado dentro de Fundecyt, asumiendo la responsabilidad última del Departamento o Área de que se trate.
Jefe/a de Proyecto / Coordinador/a	Es aquel/la que actuando bajo las órdenes inmediatas de un director/a de área/proyecto o de la Gerencia, y con un margen de autonomía y responsabilidad, asume directamente la coordinación de la ejecución y desarrollo de uno o varios proyectos dentro del área correspondiente.
Técnico	Es aquel/la que presta apoyo y asistencia a la dirección de proyecto o de área o al jefe de proyecto/coordinador en su caso, o a la Gerencia y con un margen de autonomía y responsabilidad realiza funciones de ejecución y desarrollo de un proyecto o proyectos.

CATEGORIAS PROFESIONALES	DEFINICIONES
Personal Administrativo	Es aquel/la que con arreglo a las instrucciones del superior jerárquico realiza funciones de apoyo, ejecución y organización de tareas administrativas.
Personal Mantenimiento	Es aquel/la que realiza funciones básicas de limpieza, orden y ventilación de los centros de trabajo de Fundecyt.

Es función de la Comisión Paritaria analizar las categorías profesionales existentes, así como proponer su modificación o, en su caso, la creación de otras nuevas.

A tal fin las partes firmantes de este convenio se comprometen a mejorar el sistema de clasificación profesional que permita establecer los criterios para establecer un sistema de promoción profesional.

Artículo 6. Selección y contratación.

La selección de personal acogido al presente Convenio se realizará siguiendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Según las necesidades de Fundecyt se efectuarán las contrataciones del personal, ajustándose a las normas legales sobre contratación y las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la Fundación a la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos y las tareas y funciones a realizar.

Los contratos se efectuarán siempre por escrito.

De las nuevas contrataciones se informará a los representantes de los trabajadores y se les dará copia de los contratos realizados, salvaguardando los datos personales como recoge la Ley Orgánica de Protección de Datos, asimismo se notificará a la representación legal de los trabajadores las prórrogas, modificaciones y denuncias de los contratos que se produzcan.

En todo caso tendrán preferencia para ocupar puestos vacantes de carácter fijo los propios trabajadores acogidos a este convenio que cumplan los requisitos del puesto, para ello Fundecyt previamente a ofertar públicamente el puesto comunicará internamente a todos sus trabajadores las características del mismo, de manera que aquellos que cumplan los requisitos podrán ser seleccionados para ocupar el puesto de que se trate y en caso de no ser seleccionado ningún interesado la Fundación ofertará públicamente el puesto de trabajo. No obstante, en aquellos casos en que la convocatoria pública sea de obligado cumplimiento, Fundecyt comunicará internamente a

todos los trabajadores, con 7 días naturales de antelación a la fecha en que se realice la oferta pública, la existencia del puesto y la oferta pública del mismo. La comunicación a los trabajadores se realizará a través de correo electrónico y en los tablones de anuncio de cada centro de trabajo. La misma regla se seguirá respecto a los puestos vacantes que se deban cubrir bajo alguna modalidad de contratación temporal.

Podrá concertarse un período de prueba siempre que no se haya ocupado el puesto de que se trate con anterioridad en Fundecyt, con sujeción a los límites de duración que se pactan en este convenio y que se indican a continuación:

- Tres meses para director/a de área, director/a de proyecto, jefe/a de proyecto o coordinador/a.
- Un mes para el resto de personal sujeto a este convenio excepto el personal de mantenimiento.
- Para la categoría profesional de personal de mantenimiento se podrá concertar un período de prueba no superior a quince días.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores de Fundecyt.

Transcurrido el período de prueba, salvo que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, quedará automáticamente formalizada la admisión del trabajador, siendo computado el período de prueba a todos los efectos.

Artículo 7. Modalidades contractuales.

Se respetará en todo caso la normativa reguladora de las distintas modalidades contractuales y se irán adaptando a los cambios normativos que se produzcan.

Fundecyt fomentará la estabilidad en el empleo de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio, y en consecuencia se compromete a promover la contratación indefinida tanto en los contratos de trabajo nuevos como mediante la conversión de contratos temporales en indefinidos.

En aquellos casos de que existan trabajos o actividades que por su propia naturaleza y de acuerdo con la legislación aplicable requieran la contratación temporal, se podrán utilizar los tipos o modalidades contractuales que la legislación contempla para dichos casos, informando de ello a la Representación Legal de los trabajadores y se utilizarán atendiendo a los siguientes criterios:

— Contrato por obra y servicio. Cuando se trate de realizar una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia, dentro de la actividad normal o actividades que desarrolle la Fundación. En estos contratos se especificará la obra o servicio para la que se contrata indicando el tipo de contratación, su duración, salario a aplicar y condiciones de trabajo.

La gerencia de Fundecyt debe informar al trabajador con un contrato para obra o servicio determinado sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarle las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

— Contrato de Interinidad o sustitución. Se utilizarán en aquellos supuestos en que sea necesario sustituir al personal de Fundecyt. Se indicará en dicho contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución siendo en todo caso de aplicación lo previsto en la normativa que regula esta modalidad contractual.

CAPÍTULO V

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN, EXCEDENCIAS Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 8. Movilidad funcional. Trabajos de superior e inferior categoría.

La movilidad funcional de los trabajadores se realizará en los términos que establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo previsto en el presente artículo.

No deberán realizarse funciones distintas de las propias de la categoría profesional que ostente el trabajador, salvo en los supuestos en que concurran causas sobrevenidas de carácter urgente e imprescindible. Cuando dichas funciones correspondan a puesto vacante, será condición para que se pueda realizar movilidad funcional que dicho puesto no pueda cubrirse por los medios normales establecidos en el presente Convenio.

Cuando se trate de realizar funciones correspondientes a categorías profesionales o especialidades para las que se requiera una titulación o experiencia específica, los trabajadores que sean objeto de la movilidad funcional deberán estar en posesión de la titulación o experiencia correspondiente.

A los trabajadores que por su contrato de trabajo, les corresponda una categoría profesional y se le asignaran funciones pertenecientes a una categoría profesional superior, por un período superior a 6

meses durante un año o de ocho durante dos años, aunque no sean consecutivos, conllevará la consolidación del salario y de la categoría profesional de superior nivel retributivo. Computando este tiempo a todos los efectos y también a efectos de promoción, en su caso.

El trabajador cobrará la diferencia salarial a partir del momento en que comience a efectuar trabajos de dicha actividad superior.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, se precisara destinar a un trabajador a funciones o tareas correspondientes de categoría inferior a aquella por la que fue contratado, sólo podrá permanecer en la misma por el tiempo imprescindible y que en cualquier caso no podrá exceder de un mes, manteniendo las retribuciones salariales y demás derechos derivados de la categoría profesional que figure en su contrato, debiéndose comunicar dicha circunstancia a la Representación Legal de los Trabajadores.

No se incluirá en el supuesto previsto en el apartado anterior el ejercicio de funciones necesarias, aunque sean correspondientes a categoría inferior, para el desarrollo de las correspondientes a la categoría profesional a la que pertenezca el puesto de trabajo que ocupe el trabajador.

En todos los casos de movilidad funcional se cursará comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 9. Movilidad geográfica.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo que exija cambio de localidad, salvo cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios que lo justifiquen, de acuerdo y en los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. La movilidad geográfica se llevará a cabo, tanto en los supuestos de movilidad individual como colectiva, de conformidad con lo dispuesto en el referido artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá que concurren las causas indicadas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de los centros a través de una más adecuada organización de sus recursos.

En todo caso la decisión de traslado deberá ser motivada y ser comunicada a la representación legal de los trabajadores y a la Comisión Paritaria, y se requerirá consulta previa con los representantes de los trabajadores.

En todo caso, se procurará que el traslado cause las menores molestias posibles al trabajador. Además la decisión de traslado deberá ser motivada y deberá ser notificada al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su efectividad.

El trabajador tendrá derecho a una compensación por los gastos derivados del traslado en la cuantía que se acuerde con la

Gerencia de Fundecyt teniendo en cuenta las condiciones particulares que concurren en cada caso concreto, dándose comunicación a la Comisión Paritaria. Cuando el trabajador no esté conforme con la cuantía propuesta por la Gerencia podrá solicitar que esté presente en la negociación el comité de empresa debiendo ser oído antes de tomar la decisión final.

Asimismo, de conformidad con el trabajador y para el caso de que éste tenga hijos en edad escolar, se procurará que el traslado no se haga efectivo hasta que finalice el curso académico.

En el caso de que el traslado afectase a una trabajadora en estado de gestación la efectividad del traslado se demorará, a petición de ésta, hasta la finalización de la suspensión por maternidad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo la compensación por gastos referida anteriormente, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de catorce mensualidades.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Por motivos de violencia de género, se facilitará al afectado/a la movilidad geográfica en los términos establecidos en el art. 40, 3 bis. Así mismo, se facilitará la movilidad del trabajador afectado por acoso laboral o de cualquier otro tipo, si éste lo solicitara y con independencia de las medidas que se adopten para evitar tales situaciones. También por motivos de salud laboral se facilitará la movilidad geográfica además de la funcional cuando las circunstancias lo precisen.

Por motivos de conciliación familiar y cuidados de familiares dependientes, así como en los casos en los que se requiera debido a la necesidad de rehabilitación del trabajador, cónyuge, pareja o hijos a cargo, previo informe médico pertinente se facilitará la movilidad del trabajador afectado.

En todos los casos de movilidad geográfica se cursará comunicación a los representantes de los trabajadores y a la comisión paritaria.

Artículo 10. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del E.T., los trabajadores de Fundecyt tendrán derecho a la suspensión de

su contrato con reserva de su puesto de trabajo y cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo de dicha suspensión en los siguientes supuestos:

A) Permiso de Maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión será de 16 semanas, a disfrutar de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, asimismo se amplía el permiso de maternidad en dos semanas en caso de hijo discapacitado.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o, en su caso, de la parte que reste del permiso de maternidad. A opción de la madre, y en el caso de que ambos trabajen, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

B) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión administrativa de la adopción.

En los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la duración de la suspensión será de 16 semanas.

En casos de que ambos padres trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva. La suma de los períodos no podrán superar las 16 semanas.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen del adoptado, se podrá iniciar el período de suspensión hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción.

C) Permiso de paternidad de ocho días tanto para padres biológicos como adoptivos, independientemente de los días de permiso por nacimiento y de que la madre pueda ceder al padre parte de su permiso de maternidad.

El permiso de paternidad se podrá disfrutar en cualquier momento durante la baja maternal.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre Fundecyt y los trabajadores afectados.

D) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, los permisos de maternidad y paternidad, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su caso del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria.

E) En el supuesto de riesgo por embarazo, en los términos previstos en el apartado 3, del artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora embarazada pasará a la situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, considerándose esta situación protegida durante el período necesario para la protección de la seguridad o de su salud. Esta suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

Esto también será de aplicación al período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora.

En todos los supuestos de suspensión previstos en este artículo Fundecyt garantizará el 100% del salario real que viniera percibiendo el trabajador.

Artículo 11. Excedencia del trabajador.

Sin perjuicio de los demás supuestos de excedencia regulados en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores, todos los trabajadores de Fundecyt, ya sean fijos o temporales, tendrán derecho a los siguientes períodos de excedencias:

A) Excedencia Voluntaria. Los trabajadores, con al menos una antigüedad en Fundecyt de un año, tendrán derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años y no mayor a cinco años.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en Fundecyt. La reincorporación al trabajo debe ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la terminación del período de excedencia, debiendo resolver Fundecyt en el plazo de 10 días.

B) Excedencia por cuidado de parientes.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a partir de la finalización de la baja maternal.

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de Fundecyt generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los centros de trabajo. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso deviniera disfrutando.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.

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

En los períodos de excedencias por cuidados de familiares regulados en este apartado B el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia. Finalizado el primer año, el trabajador tiene tan sólo preferencia a ocupar el vacante, cuando exista, de un puesto de igual o similar categoría profesional.

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

Las excedencias previstas en este artículo se han de solicitar motivadamente siempre por escrito, con un mes de antelación como mínimo, respecto a la fecha de inicio. No obstante, en el caso de excedencia por cuidado de parientes para el cuidado de un familiar podrá ser concedida, si las necesidades del servicio lo permiten, cuando el trabajador por la situación concreta de accidente o enfermedad del pariente no haya podido solicitar la excedencia con un mes de antelación.

Fundecyt ha de contestar por escrito en el plazo de los diez días siguientes a cada solicitud de excedencia que realicen los trabajadores.

La reincorporación al trabajo debe ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la terminación del período de excedencia o de un mes a partir de la desaparición de la causa en el caso de excedencia por cuidado de parientes para el cuidado de un familiar, debiendo resolver Fundecyt en el plazo de 10 días.

Artículo 12. Extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas previstas en el art. 49 del E.T. y se procederá del modo siguiente:

- a) Se le comunicará al trabajador dicha extinción acompañada de la propuesta de liquidación, cuando proceda.
- b) El trabajador tiene derecho a ser asistido en el acto de la firma del finiquito por un representante legal de los trabajadores.

En caso de dimisión del trabajador, éste deberá preavisar a Fundecyt con 15 días de antelación.

En contratos de trabajo de duración determinada, Fundecyt deberá notificar la terminación del mismo con una antelación mínima de un mes; durante este plazo de un mes los trabajadores afectados tendrán derecho a una reducción de la jornada en tres horas diarias sin reducción de salario.

En estos casos a los que se refiere el art 49, l c) del E.T. la indemnización a la que tendrá derecho el trabajador será de 12 días de salario por año de servicio independientemente de cual sea la fecha de celebración del contrato.

CAPÍTULO VI

JORNADAS, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 13. Jornada y horario.

La jornada de trabajo será de 37 horas semanales, o de 1.533 horas anuales para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

No obstante, durante el período de 15 de junio a 15 de septiembre la jornada será de 35 horas semanales en jornada intensiva.

En el primer trimestre del año se elaborará el horario de trabajo entre el Director y los trabajadores de cada centro dando comunicación de ello al comité de empresa. En el caso de que no se fijase un nuevo horario de trabajo se prorrogará el horario de trabajo del año anterior hasta que se apruebe uno nuevo.

La jornada de trabajo será de lunes a viernes.

En todo caso durante la semana de las diferentes ferias locales el horario de trabajo será de 9 a 14 h.

A todos los efectos el 24 y el 31 de diciembre se considerarán festivos. Si dichos días coincidiesen con domingo se pasarán al siguiente día laborable.

A todos los efectos se considera trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como tiempo empleado en viajes y desplazamientos, créditos horarios sindicales.

Artículo 14. Trabajo en jornada no laboral.

En el caso de que el trabajador debiera prestar servicios en jornada no laboral, por la asistencia a Congresos, Jornadas, Ferias, etc. o por cualquier otro motivo que haya sido indicado o aceptado por el director del centro respectivo, o debiera realizar viajes dentro de estas jornadas para asistir a los indicados eventos, se compensará mediante el disfrute de igual tiempo de descanso.

A todos los efectos regulados en este convenio se considerará jornada no laboral el sábado y la tarde del viernes.

Artículo 15. Vacaciones.

Todos los trabajadores tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de 1 mes o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho al disfrute de un número de días, redondeando al alza la fracción inferior a un día, correspondientes al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural, sin perjuicio de la liquidación que proceda en el supuesto de cese con anterioridad a la fecha prevista. Las vacaciones anuales retribuidas, no podrán sustituirse por compensación económica, no obstante quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente les correspondan.

El período de vacaciones podrá disfrutarse durante 1 mes de forma ininterrumpida o dividirse a petición del trabajador en dos o más períodos.

En cualquier caso, la mitad de las vacaciones anuales se disfrutarán desde el 15 de junio al 15 de septiembre de cada año, pudiéndose disfrutar el período vacacional restante en otras fechas o períodos de acuerdo con las necesidades del centro o servicio.

De manera que, al menos, se disfrutarán 15 días consecutivos dentro del período vacacional, pudiéndose disfrutar el resto en otras fechas (bien mediante 15 días consecutivos o bien mediante 2 semanas no consecutivas) de acuerdo con las necesidades del servicio.

En el período vacacional las vacaciones sólo se podrán disfrutar bien de forma ininterrumpida o en dos períodos de 15 días.

Las vacaciones podrán disfrutarse sin necesidad de que coincida con meses o quincenas naturales en la forma que se regula en este artículo.

Se confeccionará el calendario vacacional por los Directores de los diferentes Centros con la debida antelación y como muy tarde dentro de la primera quincena de mayo. Las vacaciones serán concedidas procurando satisfacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, y siempre que las necesidades del centro respectivo lo permitan; debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal del mismo centro. En caso de no poder atender a las peticiones de todos los trabajadores de un mismo centro o departamento se resolverá la situación de conflicto por el director de cada centro estableciendo un turno rotatorio o en su caso por sorteo y las nuevas incorporaciones serán los últimos en elegir en el primer año.

En caso de que al momento del comienzo de las vacaciones, el trabajador se encuentre en baja por enfermedad o incapacidad transitoria, se retrasará el disfrute de las mismas hasta que se produzca el alta correspondiente, y aunque haya transcurrido la fecha del 20 de enero del año siguiente.

Igualmente el trabajador tendrá derecho a la interrupción del período de vacaciones cuando mediase enfermedad o incapacidad transitoria, para reanudarlos posteriormente hasta completar los días que resten.

Los trabajadores que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular al final del mismo el período anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda y sin que sea de aplicación el límite para el disfrute de las mismas del 20 de enero de cada año.

Artículo 16. Permisos y licencias.

1. Los permisos y licencias retribuidos de que podrán disfrutar los trabajadores de Fundecyt son:

A) Quince días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el registro correspondiente de la Junta de Extremadura o en cualquier otro registro de parejas de hecho, o por 1 año de convivencia estable debidamente acreditada. Este permiso podrá acumularse a las vacaciones anuales siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio acrediten llevar 1 año de convivencia estable podrán solicitar este permiso debiendo contar con la autorización del director del centro en cuanto a la fecha del disfrute durante el primer año de vigencia de este convenio.

B) Siete días laborables por nacimiento de hijo, adopción o práctica de interrupción involuntaria o voluntaria del embarazo, ampliable en un día si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia habitual del trabajador.

La madre o el padre trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo durante 2 horas diarias cuando el hijo recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto por cualquier causa. Asimismo durante la hospitalización tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas sin disminución de salario.

C) En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización y convalecencia (alta hospitalaria pero no médica que requiera el cuidado en domicilio del enfermo que no puede valerse por sí mismo) que requiera la presencia del trabajador junto al enfermo, en los días que justificadamente establezca el trabajador:

— Cinco días naturales cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos y padres), afinidad (cónyuges de los hijos y padres políticos), hermanos, cónyuge o pareja, ampliable en dos días si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador.

Este permiso será igualmente aplicable cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad (nietos, abuelos) y hermanos políticos.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja cuando exija una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que el trabajador haya agotado el número de días contemplados por asuntos particulares.

Excepcionalmente, en los casos que se tenga derecho al permiso por hospitalización o convalecencia, se podrá justificar al director de cada centro la necesidad de fijar los días de permiso de forma no consecutiva sin que ello suponga sobrepasar el máximo de días establecidos.

— Un día, en los supuestos de fallecimiento de tío, sobrino o abuelo político del trabajador.

Los días que se indican son ampliables según circunstancias con cargo al trabajador.

D) Por el tiempo necesario para asistir a familiares en primer grado de consanguinidad (hijos y padres), afinidad (cónyuges de los hijos y padres políticos), hermanos, cónyuge o pareja, a cirugía ambulatoria que no requiera hospitalización, con justificación de la presencia personal y directa.

E) El tiempo necesario para acudir a consultas de medicina general o especialistas, todo ello previa solicitud y justificación posterior del uso de la licencia mediante certificado de asistencia a la consulta.

F) El trabajador podrá ausentarse de su puesto durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de 14 años o a personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, y siempre que esté debidamente acreditado, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral del trabajador.

G) Dos días por enfermedad, siempre avisando a la empresa, pero sin necesidad de justificar con parte de baja hasta las primeras 48 horas. Es obligatorio presentar el boletín de baja dentro de las 72 horas.

H) Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, previo aviso al responsable del personal y mediante justificación de la necesidad de realización de dichos exámenes y técnicas dentro de la jornada de trabajo. Asimismo los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo con los requisitos establecidos en el apartado anterior para acompañar a su pareja a la realización de dichos exámenes y técnicas.

I) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas obligatorias de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de celebración de los mismos, así como los días para asistir a las pruebas selectivas para el ingreso o provisión de puestos de trabajo en cualquier proceso de selección en la Administración Pública o fuera de ella, ampliable en los días necesarios para la realización del viaje de ida y vuelta si el hecho se produjera fuera de la Comunidad Extremeña.

J) Por traslado de domicilio el trabajador tendrá derecho a un permiso de dos días. En el caso de que el traslado sea consecuencia de lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 de este convenio relativo a la movilidad geográfica el permiso será de tres días.

K) Para cumplir deberes inexcusables de carácter público y personal, el tiempo indispensable para atenderlos, debiendo acreditarse por el trabajador.

L) Durante el año podrá disfrutarse de 6 días de permiso por asuntos particulares. Dicho disfrute se supeditará a las necesidades del servicio. No pudiéndose disfrutar más de tres días consecutivos salvo acuerdo con el director de cada centro.

En cualquier caso el disfrute de estos días no podrá acumularse a las vacaciones anuales.

Se deberán disfrutar hasta el 20 de enero del año siguiente.

En todo lo regulado en este convenio deberá entenderse equiparada la pareja de hecho debidamente inscrita como tal al matrimonio, así como también aquellas parejas que sin estar inscritas como parejas de hecho acrediten llevar al menos un año de convivencia estable.

2. Permisos no retribuidos: Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido por un período de dos meses cada cuatro años que se computarán a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio salvo para los trabajadores contratados con posterioridad en cuyo caso el plazo se iniciará en la fecha de celebración del contrato de trabajo. El permiso podrá disfrutarse bien de forma ininterrumpida o en dos períodos de un mes.

CAPÍTULO VII

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 17. Protección de la madre durante el embarazo.

Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos o para ambos, la madre tendrá derecho a la adaptación del horario de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe preceptivo y favorable de los Servicios de Salud y Riesgos Laborales.

Artículo 18. Lactancia.

El trabajador tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 12 meses, que podrá ser dividida a petición del interesado en dos fracciones de media hora cada una, o bien ser sustituida por una reducción de la jornada laboral en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En el supuesto de adopción legal de hijo o hijos menores de 12 meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones. En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, el trabajador o trabajadora tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo menor de 12 meses.

Se reconoce la posibilidad de acumular las horas de lactancia, que también podrá disfrutar indistintamente el padre o la madre.

Artículo 19. Jornada intensiva.

La madre trabajadora con hijo menor de 18 meses podrá solicitar realizar la jornada de trabajo de manera intensiva.

Artículo 20. Reducción de jornada.

Los trabajadores que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de 8 años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que depende y requiere una dedicación especial y que no realice actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario. El trabajador beneficiario de la reducción no puede ser obligado a realizar servicios extras que impliquen ampliar la jornada.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 21. Acumulación del período de vacaciones al permiso de maternidad.

Los trabajadores que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular al final del mismo el período anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda, de manera que si llegado el 20 de enero la trabajadora no hubiese podido disfrutar de sus vacaciones podrá disfrutarlas aún después de esta fecha.

Artículo 22. Flexibilización del horario laboral.

Los directores/as de área y los directores/as de los proyectos podrán acordar con los trabajadores que de él dependan una flexibilización individualizada de horario laboral que por situación personal o familiar lo justifiquen convenientemente. Para que el indicado acuerdo se haga efectivo deberá dar su conformidad la comisión paritaria.

El trabajador o trabajadora que quiera solicitar este permiso deberá comunicar al director de área o proyecto respectivo y con antelación suficiente:

— Una propuesta del horario solicitado y la causa o causas que lo originan suficientemente justificado, pudiendo aportar los documentos justificantes que se consideren oportunos.

— La descripción detallada del horario que realizaría y durante cuánto tiempo.

— Además se podrán incluir todos los documentos-justificantes que se consideren oportunos.

En caso de que el director de área o de proyecto entienda que debe concederse la indicada flexibilización horaria lo pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria con remisión de la documentación aportada por el trabajador a fin de que se pronuncie sobre la misma.

La concesión de la flexibilización de jornada tendrá una duración mínima de 2 meses, transcurridos los cuales se revisará cada supuesto a fin de decidir sobre su prórroga o en su caso denegar la autorización.

CAPÍTULO VIII FORMACIÓN Y SALUD LABORAL

Artículo 23. Formación.

Considerando que la formación es un derecho de los trabajadores en los términos establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores y un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, los trabajadores tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional.

Se diferencian dos supuestos:

— Formación obligatoria para el trabajador, cuando FUNDECYT, a iniciativa propia o a instancia del trabajador que tenga conocimiento de alguna actividad formativa, considere conveniente que los trabajadores asistan a seminarios o cursos de formación específicos. A los trabajadores que asistan a los mismos se les abonará, además de su salario, los gastos de estancia, desplazamiento y manutención y otros gastos derivados de la asistencia a los mismos. La designación para la asistencia a dichos encuentros se hará en igualdad de condiciones para todos los trabajadores. Para fijar la obligatoriedad de este tipo de formación se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por el trabajador.

— En los casos en que el trabajador por su propia iniciativa considere conveniente recibir un curso de formación u otro tipo de actividad formativa, ya sea presencial o virtual, lo comunicará al Director respectivo, que previo estudio del caso podrá conceder el permiso correspondiente y en las condiciones que se acuerden.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a suscribir en el plazo de 8 meses desde la fecha de su firma un "Acuerdo entre Fundecyt y el Comité de empresa sobre

formación y perfeccionamiento de sus trabajadores” que tendrá como contenido mínimo:

- Establecer mecanismos de detección de necesidades formativas de los trabajadores.
- Establecer los correspondientes planes de formación.
- Fijar un tiempo mínimo para formación a la que tiene derecho el trabajador.

Artículo 24. Salud laboral.

Considerando que el trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y de su salud (tanto física como psíquica) en el trabajo y que Fundecyt tiene el deber de promover y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a colaborar para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo.

Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo y demás concordantes en cuantas materias afecten a la seguridad e higiene en el trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que significa un deber correlativo de Fundecyt de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Así Fundecyt adoptará y mantendrá las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 25. Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Fundación, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes y mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales conforme a la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos y teniendo en cuenta las disposiciones legales contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa procesal laboral.

3. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Gerencia de Fundecyt de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

4. Fundecyt comunicará las faltas leves, graves y muy graves de forma escrita al trabajador y al comité de empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

6. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador.

Artículo 26. Graduación de las faltas.

La clasificación de las faltas es la siguiente:

1. Se consideran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en tiempo superior a 15 minutos en la entrada o en la salida del trabajo de dos a tres ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) Los descuidos reiterados en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

f) La embriaguez no habitual o el consumo no habitual de estupefacientes o sustancias prohibidas en el trabajo.

2. Se consideran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en tiempo superior a 15 minutos en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra g) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a Fundecyt de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la fundación.
- h) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a Fundecyt.
- i) La embriaguez habitual en el trabajo o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- j) 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 Fundecyt.
- k) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de Fundecyt.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo de manera no continuada.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se consideran como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en tiempo superior a 15 minutos en la entrada o en la salida del trabajo a partir de cinco ocasiones en un mes debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) La simulación o falsedad en la justificación de trabajo en jornada no laboral.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando perjudiquen gravemente la imagen de Fundecyt.
- e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Fundación, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de los centros de trabajo.
- f) La falsedad en la justificación de gastos regulada en el art. 29 de este convenio.
- g) 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.
- h) La simulación o falsedad en los justificantes exigidos en el art. 16 de este convenio.
- i) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la fundación para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- j) El quebramiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio grave para Fundecyt.
- k) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute gravemente en el trabajo.
- l) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a Fundecyt.
- m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- n) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- o) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- p) El acoso sexual y laboral.
- q) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

- r) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) del presente artículo.
- s) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 27. Sanciones.

1. El procedimiento disciplinario se iniciará de oficio por el órgano competente, bien por propia iniciativa o a petición razonada o denuncia.

Se comunicará por escrito a la persona interesada y al Comité de Empresa, los hechos que se le imputan, las pruebas que existan y la sanción prevista, pudiendo intervenir en el proceso.

En el caso de faltas muy graves, faltas graves, y faltas leves cuando la sanción prevista no sea la de amonestación verbal se abrirá un trámite de alegaciones en el que el trabajador afectado podrá alegar lo que estime conveniente en su defensa y en un plazo de cinco días hábiles, en este mismo plazo se dará audiencia al comité de empresa.

El órgano competente en un plazo máximo de cinco días hábiles contados desde que se cierra el trámite de alegaciones, deberá imponer la sanción y de no ser así, se dará por archivado el expediente disciplinario, debiéndola notificar por escrito al interesado y al Comité de Empresa.

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

- Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y/o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año o despido disciplinario.

3. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de seis meses, dos años y tres años respectivamente según se trate de falta leve, grave o muy grave y siempre que durante el indicado período el trabajador no hubiese sido nuevamente sancionado.

4. En cuanto al plazo de prescripción de las faltas, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días.

El plazo de la prescripción se inicia a partir de la fecha en que Fundecyt tiene conocimiento de la falta cometida y en todo caso, a los seis meses de su comisión.

CAPÍTULO X

RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

Artículo 28. Retribuciones.

1. Los conceptos retributivos del personal laboral al servicio de Fundecyt, cuyas cuantías se establecen en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo I, son:

A. De carácter básico:

a) Sueldo: Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en doce mensualidades cuyo importe viene determinado por el grupo a que se adscribe la categoría profesional a que pertenece el trabajador.

El salario se compone, por un lado, de lo que se denomina “salario base” que retribuye el trabajo prestado por el trabajador en función al tiempo trabajado y, de otra parte, de “los complementos salariales” que se añaden al “salario base” y retribuyen circunstancias o cualidades del trabajador, condiciones y circunstancias específicas en las que se desarrolla el trabajo o condiciones propias de la Fundación.

b) Complemento de antigüedad: Se reconocerá de oficio a todos los trabajadores cada tres años de permanencia en Fundecyt. Su cuantía será de un 5% del salario base. Se devengará a partir del mismo mes en que se cumplan tres años de trabajo efectivo o múltiplos de tres. El devengo se producirá desde el mismo momento del comienzo de la relación laboral, incluido el período de prueba, o el tiempo de relación como becario en su caso.

c) Pagas extraordinarias: Se abonarán a todos los trabajadores dos pagas extraordinarias al año en los meses de julio y diciembre, siendo ambas gratificaciones iguales en su cuantía, y su importe, de una mensualidad completa en cada una de ellas, cada paga está compuesta por la suma del salario base, antigüedad y los complementos que se aprueben como consolidables en este convenio. El devengo de cada Paga Extraordinaria se producirá semestralmente conforme a la situación y derechos que tuviera el trabajador en los seis meses anteriores, es decir, desde el 1 de enero al 30 de junio para la paga de julio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre para la paga de diciembre.

En caso de cese del trabajador se liquidará la parte proporcional de la paga extraordinaria que corresponda hasta el día de cese, incluido éste, conforme a la regla anterior.

Al personal que preste servicios a tiempo parcial, por horas o medias jornadas, le serán abonadas las gratificaciones en la parte proporcional a su jornada real.

B. Política de Incentivos

Los complementos salariales que se podrán conceder a los trabajadores de Fundecyt son:

— Por la cantidad o calidad de trabajo que se realice: Constituyen un complemento salarial determinado por el rendimiento, mayor cantidad o mejor calidad de trabajo.

— Por especial responsabilidad: Complemento que retribuye la asunción de una responsabilidad mayor a la que habitualmente desempeña un trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo.

— Productividad: Complemento que retribuye la contribución sustancial a los resultados de ingresos del Plan de Actuación Anual de Fundecyt generados en proyectos en que participe un trabajador.

- Por ingresos se entenderá aquella contribución que colabore a superar los gastos presupuestados y que estén por encima de los costes reales asignados a cada departamento.

- La contribución sustancial será considerada cuando esta sea superior a un 3% de la cuenta de resultados de Fundecyt.

— Por formación adicional o especial cualificación: complemento que percibe el trabajador por la formación obtenida a su cargo siempre que esté relacionada con las funciones propias de su puesto de trabajo

Se contemplan dos supuestos:

- Complemento tipo A: Formación reconocida oficialmente, por ejemplo: máster, doctorado, postgrado, titulación superior o media o equivalente.

- Complemento tipo B: Formación que dote de especial cualificación para el desarrollo de las funciones habituales de un puesto de trabajo.

Cuando el director gerente de Fundecyt o los directores de proyectos, a iniciativa propia o a petición del propio trabajador, entiendan que algún trabajador de su área o proyecto se encuentra en alguno de los supuestos que se regulan en los

complementos anteriores lo comunicará al trabajador de que se trate, dando comunicación del complemento y de su cuantía a la comisión paritaria.

Los complementos de formación y especial responsabilidad podrán ser consolidables, de manera que una vez pasados 12 meses desde la fecha en que son concedidos se consolidarán pasando a formar parte del salario base o en caso contrario se dejarán de percibir.

El total de las retribuciones que perciba el trabajador no podrán superar el máximo salarial establecido para cada categoría en el Anexo I de este convenio, sin computar las cuantías correspondientes a la antigüedad y a los complementos no consolidables. En caso de ser superior implicará un cambio de categoría.

Las cuantías de los complementos regulados en este artículo se establecen por porcentajes sobre el salario base que perciba cada trabajador en la forma indicada a continuación:

COMPLEMENTO	TIPO	%
Cantidad y Calidad	No consolidable	15% s/S.B.
Responsabilidad	Consolidable	10% s/S.B.
Productividad	No consolidable	10% s/S.B.
Formación	Consolidable	
Tipo A		8% s/S.B.
Tipo B		3% s/S.B.

Los complementos se percibirán con carácter mensual y se harán 2 revisiones salariales al año:

1.^a- En enero (período de cobro de complementos de enero a junio).

2.^a- En julio (período de cobro de complementos de julio a diciembre).

2. Las retribuciones para cada categoría profesional para el año 2006 son las que figuran en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo n.º I de este convenio.

3. Revisión Salarial: Las cuantías de las retribuciones percibidas por cada trabajador para el año 2007, se elaborarán partiendo de las vigentes durante el año 2006 (una vez revisadas con aplicación del IPC real), incrementadas con el resultante del Índice de Precios al Consumo Real, según el Instituto Nacional de Estadística a nivel nacional. Esta misma regla de actualización de los salarios será aplicable anualmente en tanto este convenio continúe vigente.

Las remuneraciones percibidas desde el mes de julio del año 2006 se incrementarán con el exceso del IPC Real sobre el 2% ya actualizado. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en diciembre de 2006. Dicha revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos sobre los que se haya aplicado el incremento salarial del 2%, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas revisiones salariales.

4. Las retribuciones se abonarán de forma puntual y en todo caso no más tarde del día 3 del mes siguiente.

5. Las partes firmantes de este convenio aceptan como modelo de nómina a utilizar el que figura en el Anexo n.º 2 a este convenio.

Artículo 29. Dietas y gastos de desplazamiento.

Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su función, hubiese de trasladarse fuera de la localidad en que se encuentra su centro de trabajo y ello le obligara a realizar fuera de su domicilio, comida, cena o pernocte, Fundecyt le abonará tanto los gastos de locomoción como los de alojamiento.

Si el traslado se realiza en coche propio, los gastos de locomoción se abonarán a 0,19 euros por kilómetro recorrido, este importe variará de conformidad a las revisiones efectuadas por el Ministro de Economía y Hacienda en las cuantías de gastos de locomoción exceptuadas de gravamen en el impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Todos los gastos de viaje y alojamiento que excepcionalmente sean abonados por el trabajador, así como los gastos de manutención (desayunos, comidas y cenas) y el resto de gastos como taxis, parking, alquiler de vehículos, etc, deberán ser acreditados por el trabajador mediante factura o recibo justificante del gasto realizado. Todos estos gastos serán abonados al trabajador previa presentación de las facturas correspondientes adjuntadas al modelo de dieta utilizado por Fundecyt.

En todo caso los gastos serán abonados al trabajador dentro de los siete días siguientes a la presentación de la dieta correspondiente, excepto las dietas presentadas del 23 de cada mes al día 7 del mes siguiente que serán abonadas dentro de los 7 días siguientes a la finalización del indicado período.

Fundecyt adelantará un mínimo de 150 € por viaje realizado contra la provisión de gastos a realizar. Excepcionalmente, atendiendo a circunstancias particulares del trabajador se podrán conceder anticipos por cuantía inferior.

Artículo 30. Complementos por enfermedad, accidente o maternidad.

Fundecyt complementará las prestaciones de la Seguridad Social por I.T. enfermedad común, accidente no laboral, accidente de

trabajo, enfermedad profesional y/o suspensión por riesgo durante el embarazo y maternidad, mientras el trabajador se encuentre en dicha situación, hasta el cien por cien de su salario real, desde el primer día de la baja, así como el cien por cien de las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 31. Regulación.

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del E.T. y demás normativa vigente.

2. En las elecciones a representantes de los trabajadores al servicio de Fundecyt, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos de la empresa.

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo a la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las organizaciones Sindicales.

Artículo 32. Representación unitaria de los trabajadores.

1. Serán órganos de representación unitaria de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio los siguientes:

a) El Comité de Empresa que ostentará la representación colectiva de los trabajadores de Fundecyt.

b) Los Delegados de Personal, cuando proceda.

2. La composición del Comité se ajustará a la escala prevista en el art. 66 del E.T. No obstante, en el supuesto de que se produjera disminución o aumento de trabajadores que implicara la modificación de la escala de representantes, se procederá a la adecuación del número de miembros del órgano de representación correspondiente en la indicada escala, reduciéndolo o aumentándolo hasta donde proceda. Respetando la proporcionalidad existente con anterioridad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos.

Artículo 33. Reuniones y asambleas de los trabajadores.

La Asamblea de Trabajadores podrá ser convocada por Delegados de personal, el comité de empresa, o un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla en los centros de trabajo y en la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique con, al menos, 48 horas de antelación.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por Fundecyt y adecuados a tal fin. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden durante su celebración.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

Disposición adicional segunda. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.

“Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y a Fundecyt, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, las partes se adhieren expresamente al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a las partes a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.”

Disposición adicional tercera. Condiciones más económicas.

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos. Se respetarán y mantendrán las condiciones más beneficiosas que actualmente tengan los trabajadores de Fundecyt, sin que se vean afectadas por el presente Convenio.

Los complementos que a la entrada en vigor de este convenio estén percibiendo los trabajadores de Fundecyt se mantendrán hasta la fecha en que se hayan concedido.

Disposición adicional cuarta.

Se acuerda que durante la vigencia de este convenio y en el seno de la comisión paritaria se podrán adoptar acuerdos con el fin de mejorar lo acordado en el mismo sobre clasificación profesional y política de incentivos de Fundecyt.

ANEXO Nº1 TABLA SALARIAL

<u>Categoría Laboral</u>	<u>Salario Base Mínimo</u>	<u>Máximo Salarial</u>
<u>Director Área</u>	2.300 € Bruto/Mes	3.500 € Bruto/Mes
<u>Jefe de Proyecto</u>	1.600 € Bruto/Mes	2.299 € Bruto/Mes
<u>Técnico</u>	1.050 € Bruto/Mes	1.599 € Bruto/Mes
<u>Personal Administrativo</u>	850 € Bruto /Mes	1.049 € Bruto/Mes
<u>Personal Mantenimiento</u>	S.M.I.	800 € Bruto/Mes

**ANEXO Nº2
MODELO DE NÓMINA**

EMPRESA FUNDECYT		TRABAJADOR			
Domicilio MANUEL FERNÁNDEZ MEJÍAS S/N		Categoría		Puesto de trabajo	
Localidad Badajoz	Nº Inscrip S.S. 06101492178	Nº Matric.	Nº Afiliación	G.C	D.N.I.

Periodo de Liquidación		Total Dias	Importe Total
Del	al de		

Cuantía	Conceptos	Importe	Deducción	TOTALES
	Salario Base			
	Cont.Comunes			
	Desempleo			
	For. Profesional			
	I.R.P.F.			

Rem. Total	P.P. Extra	B.C. sin N	T.Devengado	T.Deducir	LIQUIDO A PERCIBIR (Euros)
B.C.C	B.H.Fuerza	Base Extra.			LIQUIDO A PERCIBIR (Pesetas)
Base IRPF	B.H.Ext Resto				

de de

Firma y sello de la Empresa

RECIBÍ,