



III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN

RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del texto del "Convenio Colectivo de la Fundación FUNDECYT-Parque Científico y Tecnológico de Extremadura", suscrito el 23 de julio de 2013. (2013061867)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Fundación FUNDECYT-Parque Científico y Tecnológico de Extremadura —código de convenio 81000182012006— que fue suscrito con fecha 23 de julio de 2013, de una parte, por la Dirección de la Fundación, en representación de la parte empresarial y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados.

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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 21 de octubre de 2013.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS



I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN FUNDECYT-PARQUE CIENTÍFICO Y
TECNOLÓGICO DE EXTREMADURA (FUNDECYT-PCTEX)

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I. NATURALEZA, PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITO, VIGENCIA 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/A.

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 MATERNIDAD Y LA LACTANCIA NATURAL.

ARTÍCULO 18. LACTANCIA.

ARTÍCULO 19. JORNADA INTENSIVA.

ARTÍCULO 20. REDUCCIÓN DE JORNADA.



ARTÍCULO 21. ACUMULACIÓN DEL PERIODO DE VACACIONES AL PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

ARTÍCULO 22. FLEXIBILIZACIÓN DEL HORARIO LABORAL.

ARTÍCULO 23. PERMISO RETRIBUIDO PARA CONCILIAR VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.

CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN Y SALUD LABORAL.

ARTÍCULO 24. FORMACIÓN.

ARTÍCULO 25. SALUD LABORAL.

ARTÍCULO 26. VIGILANCIA DE LA SALUD.

ARTÍCULO 27. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES.

ARTÍCULO 28. RIESGOS PSICOSOCIALES.

ARTÍCULO 29. DROGODEPENDENCIAS.

ARTÍCULO 30. MEDIO AMBIENTE.

ARTÍCULO 31. ACOSO LABORAL.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 32. PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

ARTÍCULO 33. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

ARTÍCULO 34. SANCIONES.

CAPÍTULO X. RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 35. RETRIBUCIONES.

ARTÍCULO 36. GARANTÍA PERSONAL.

ARTÍCULO 37. DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.

ARTÍCULO 38. COMPLEMENTOS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O MATERNIDAD.

CAPÍTULO XI. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

ARTÍCULO 39. REGULACIÓN.

ARTÍCULO 40. REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES/AS.

ARTÍCULO 41. REUNIONES Y ASAMBLEAS DE LOS TRABAJADORES/AS.

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 MÁS BENEFICIOSAS.

ANEXO N.º 1. TABLA SALARIAL.



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/as y su contenido obliga, durante su vigencia, a Fundecyt-Pctex, en adelante la Fundación, y a todos los trabajadores y trabajadoras 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/as y por la Fundación, 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/as que prestan su trabajo en la Fundación, independientemente de cuál sea la duración y la modalidad de su contrato, excepto para los trabajadores contratados a la firma del convenio en virtud de acuerdos con terceros y que presten sus servicios a otras entidades externas a la fundación, a los que será de aplicación el presente convenio con excepción de los art. 35 y 36, puesto que sus retribuciones serán las establecidas en el presupuesto del correspondiente proyecto.

En cuanto al ámbito territorial el presente convenio será de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Extremadura y aquellas oficinas y empleados que presten sus servicios en cualquier territorio.

- 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 2017, 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 declarase 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/as, y por el director gerente de la Fundación.

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 según quede regulado en el reglamento de la Comisión Paritaria.

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 quince 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) del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que en caso de discrepancia en el seno de la comisión paritaria y transcurrido un periodo máximo de dos 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 la Fundación, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores/as.

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 la Fundación, basada en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

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

Asimismo la Dirección de la Fundación deberá oír al Comité de Empresa en todas aquellas sugerencias que contribuyan 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/as.
- 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.

La Fundación, 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/as. Regulación de acuerdo con el DECRETO 127/2012.

Cuando la naturaleza del trabajo lo permita, y a iniciativa de cualquiera de las partes, se podrá llegar a un acuerdo entre el trabajador/a y el Director Gerente de la Fundación 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.

El Sistema de Clasificación Profesional se basa en cinco grupos Profesionales.

Este Sistema de Clasificación va a permitir:

- Adscribir los puestos en la estructura organizativa en base a factores generales de encuadramiento (conocimiento, experiencia, responsabilidad), que van más allá del reconocimiento de la titulación y conforman el conjunto de elementos que definen un ejercicio profesional determinado.
- Mayor claridad en los criterios de selección y adscripción a la estructura para evitar las situaciones de desajuste que se vienen arrastrando entre clasificación, titulación y funciones.
- Inclusión de itinerarios que pueden generar desarrollo profesional, así como progresiones entre algunos de los niveles establecidos.
- Correspondencia del sistema de clasificación con la estructura salarial, a través de los siguientes componentes: salario de grupo profesional y complementos específicos.
- Contemplar la posibilidad de establecer un complemento variable vinculado a la creación de un sistema de evaluación del desempeño.

La Clasificación profesional se realizará en Grupos Profesional por aplicación de los factores que a continuación se explican, relacionados con las tareas y funciones básicas más representativas que desempeñan los componentes de la plantilla.

Los factores de encuadramiento son los siguientes:

Conocimiento: Considera el conjunto de conocimientos básicos requeridos, que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.



Experiencia: Determina el periodo de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Iniciativa: Tiene en cuenta la capacidad de innovación o anticipación en el desarrollo de las funciones o tareas del puesto.

Autonomía: Se refiere al grado de dependencia jerárquica y de supervisión ejercido sobre el desempeño de las tareas y funciones del puesto y, más concretamente, a la capacidad para la toma de decisiones.

Responsabilidad: Considera el grado de influencia de las decisiones sobre los resultados, así como la asunción de riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

Mando: Afecta a la capacidad de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros asignadas por la Dirección de la Fundación o por delegación de ésta, así como la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Trabajo en equipo: Afecta a la capacidad de trabajo en grupo mediante la adopción y el intercambio de roles y funciones con flexibilidad de acuerdo con normas preestablecidas, disponiendo de las habilidades necesarias para manejar sus relaciones con otras personas en un clima de mutuo respeto y confianza.

Complejidad: Pone de manifiesto la mayor o menor dificultad que entraña desarrollar las tareas y funciones en términos de intensidad, esfuerzo y creatividad necesarias para encontrar soluciones a los problemas que se presenten en el puesto. Es un factor que está en función de la complejidad y del grado de definición de los problemas y de la interrelación de los seis factores anteriores.

Un Grupo Profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, contenido general requerido para el ejercicio de una determinada prestación laboral, pudiendo incluir distintas funciones o especialidades profesionales. Así pues, la pertenencia a una Categoría capacita para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo. Igualmente, la pertenencia a una Categoría tiene repercusión directa sobre la retribución que se percibe, como resultado de su encuadramiento en el sistema de Clasificación Profesional.

Se contemplan cinco Grupos Profesionales en función de la cualificación/aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación definido a partir de los factores de encuadramiento anteriores:

Jefe de Unidad:

En este Grupo Profesional se adscriben los puestos que tienen responsabilidad directa en la planificación y gestión de procesos, proyectos y organización funcional de la Fundación. Toman decisiones y/o participan en su elaboración, a la vez que se enfrentan a tareas y problemas de alta complejidad y responsabilidad y cuya resolución requiere además una gran capacidad interpretativa. Desempeñan sus funciones con el mayor grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y mando, donde la supervisión sobre sus decisiones la reciben de la dirección-gerencia.



Para el acceso a este Grupo se exigirá como mínimo estar en posesión de una Titulación Universitaria y experiencia profesional demostrable que le habilite para el desempeño de la función.

Técnico Nivel 1:

En este Grupo Profesional se adscriben los puestos que por su especialización tienen participación en procesos o proyectos, realizando tareas técnicas de complejidad y cualificación, para conseguir los objetivos de una unidad o dentro de procesos y/o proyectos, participando en la elaboración de propuestas. Desempeñan sus funciones con un grado variable de responsabilidad, autonomía, iniciativa, capacidad de trabajo en equipo, donde la supervisión sobre sus resultados o el seguimiento de actividades, procede de puestos de dirección, jefatura de unidad o área, según el caso.

Para el acceso a este Grupo se exigirá como mínimo estar en posesión de una Titulación Universitaria, o experiencia profesional demostrable que le habilite para el desempeño de la función.

Técnico Nivel 2:

En este Grupo Profesional se adscriben los puestos con un grado medio complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad, que desarrollan tareas de soporte y apoyo, para conseguir los objetivos de una unidad, o dentro de procesos y proyectos; aquellas que se desarrollan bajo mayor supervisión con instrucciones precisas y concretas relativas a procedimientos operativos. La supervisión de las tareas procede de puestos de dirección-gerencia, jefatura de unidad o área, según el caso.

Para el acceso a este se exigirá como mínimo estar en posesión de una Formación Profesional de Grado Superior o experiencia profesional demostrable que le habilite para el desempeño de la función.

Administrativo:

En esta Categoría Profesional se adscriben los puestos con un grado medio complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad, capacidad de trabajo en equipo, que desarrollan tareas administrativas especializadas de soporte y apoyo a un cargo de dirección-gerencia o Jefe de Unidad/Área, dentro de procesos y proyectos; aquellas que se desarrollan bajo mayor supervisión con instrucciones precisas y concretas relativas a procedimientos operativos. La supervisión de las tareas procede de puestos de dirección-gerencia, jefaturas de unidad o jefaturas de área, según el caso.

Para el acceso a esta Categoría se exigirá como mínimo estar en posesión de una Formación Profesional de Grado Superior o experiencia profesional demostrable que le habilite para el desempeño de la función.

Personal Auxiliar:

En esta Categoría Profesional se adscriben los puestos de auxiliar administrativo o de mantenimiento, con un menor grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Desarrollan tareas especializadas de soporte y apoyo relativas a oficios industriales o manuales para dar apoyo a toda la organización.



Para el acceso a esta Categoría se exigirá como mínimo estar en posesión del título de Educación Secundaria Obligatoria formación básica o experiencia profesional demostrable que le habilite para el desempeño de la función.

ARTÍCULO 6. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

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

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna. Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Según las necesidades de la Fundación 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.

El Comité de Empresa recibirá una copia de las distintas ofertas de trabajo antes de su publicación para asegurar que la oferta se ajusta al presente Convenio Colectivo.

Los contratos se efectuarán siempre por escrito.

De las nuevas contrataciones se informará a los representantes de los trabajadores/as 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/as 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/as acogidos a este convenio que cumplan los requisitos del puesto, para ello la Fundación previamente a ofertar públicamente el puesto comunicará internamente a todos sus trabajadores/as 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, la Fundación comunicará internamente a todos los trabajadores/as, con siete 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/as 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.

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representados en el grupo o categoría profesional de que se trate.



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

- Seis meses para el Jefe de Unidad.
- Dos meses 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 periodo de prueba no superior a quince días.

Durante el periodo de prueba el trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores/as de la Fundación.

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

La Fundación fomentará la estabilidad en el empleo de los trabajadores/as 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/as 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 dirección de la Fundación debe informar al trabajador/a 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/as.

1. Contrato de Interinidad o sustitución. Se utilizarán en aquellos supuestos en que sea necesario sustituir al personal de la Fundación. 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.

Movilidad funcional temporal.

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

Criterios generales.

Se entiende por movilidad funcional temporal el cambio del trabajador/a, con carácter temporal, a funciones sustancialmente distintas de las que habitualmente presta o la producida entre Direcciones o entre unidades funcionales de una misma Dirección siempre que las funciones y tareas asignadas a estas últimas se encuentren en ámbitos de actividad claramente diferenciados.

La Dirección de la Fundación podrá determinar la movilidad funcional temporal entre puestos de trabajo del mismo o distinto Nivel Profesional al que pertenezca el trabajador/a, respetando en todo caso el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional temporal atiende a criterios de voluntariedad por parte de los trabajadores/as, aunque por causas organizativas o técnicas, en caso de no cubrirse, podrá ser forzosa, facilitándose, en este caso, en la medida de lo posible la rotación de los trabajadores/as.

La movilidad funcional se podrá producir también a petición del interesado por motivos de salud laboral, previa justificación médica y estudio del supuesto en la Comisión Paritaria.

La movilidad funcional precisará, si fuera necesario, de los correspondientes procesos de formación y de adaptación.

La movilidad funcional temporal tendrá una duración máxima de seis meses, en un año, ampliable, a criterio de la Dirección de la Fundación y de acuerdo con el trabajador/a, a ocho en un periodo de dos años. No obstante, para supuestos debidamente justificados, por acuerdo de la Comisión Paritaria de Puestos, en su ámbito de Selección y Cobertura, el periodo de movilidad podrá ampliarse el tiempo necesario. En todo caso, la movilidad conlleva la reserva del puesto de origen del trabajador/a.

La movilidad funcional temporal, cuando sea voluntaria y siempre que el número de interesados que se ajusten al perfil requerido para el puesto sea superior al de plazas, se gestionará a través del correspondiente proceso interno de selección, disponiendo de un plazo de siete días hábiles para la fase de reclutamiento, salvo circunstancias excepcionales que justifiquen otro distinto.

La movilidad funcional deberá ser comunicada al trabajador/a, con carácter general como mínimo con diez días naturales de antelación por escrito, reflejando el tiempo aproximado de permanencia en su nuevo puesto, una descripción de las funciones a realizar, la dependencia je-



rárquica y retribuciones económicas relacionadas con el puesto. La Dirección también deberá comunicar previamente a los representantes de los trabajadores/as las circunstancias que motivan la movilidad y el número de los trabajadores/as que están afectados por la misma.

Las comunicaciones anteriores se realizarán, salvo que se trate de colaboraciones de menos de un mes de duración, dentro del mismo Nivel Profesional y en la misma Dirección, siempre que se respete lo establecido anteriormente.

En caso de conflicto, la decisión se llevará a la Comisión Paritaria.

1. Movilidad Temporal para la realización de funciones correspondientes a un Nivel Profesional diferente.

Funciones correspondientes a un Nivel Profesional superior.

La Fundación, cuando así lo exijan las necesidades del servicio, podrá encomendar a sus trabajadores/as el desempeño de funciones correspondientes a un Nivel Profesional superior en cuyo caso el trabajador/a tendrá derecho a la correspondiente diferencia retributiva.

El mero desempeño de funciones correspondientes a un Nivel superior nunca consolidará el salario ni la pertenencia al Nivel en cuestión. A los efectos previstos en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, el único procedimiento válido para consolidar un Nivel superior o modificarlo.

Funciones correspondientes a un Nivel Profesional inferior.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles, la Fundación precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a un Nivel inferior al asignado, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible para su atención, y hasta un máximo de quince días en un período de doce meses, manteniéndose la retribución y demás derechos de su nivel, circunstancia que será comunicada a los representantes legales de los trabajadores/as.

ARTÍCULO 9. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Los trabajadores/as 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 comunicada a la representación legal de los trabajadores/as. Con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su efectividad.

En todo caso, se procurará que el traslado cause las menores molestias posibles al trabajador/a, Además la decisión de traslado deberá ser motivada y deberá ser notificada al traba-



jador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su efectividad.

El trabajador/a tendrá derecho a una compensación por los gastos derivados del traslado en la cuantía que se acuerde con la Gerencia de la Fundación teniendo en cuenta las condiciones particulares que concurren a cada caso concreto, teniendo derecho a que se le abonen a él y sus familiares a su cargo los gastos de viajes así como el traslado de muebles y enseres. Además, tendrá derecho a una indemnización de cinco mil euros por los perjuicios causados al trabajador/a. Las cuantías se verán incrementando cada año de vigencia del convenio proporcionalmente al aumento de las retribuciones del personal. El personal afectado por la movilidad geográfica tendrá preferencia a ocupar un puesto de su misma característica de la que fue trasladado en su localidad de origen.

Será necesario un análisis de la realidad económica del destino para que no repercuta negativamente en el poder adquisitivo del trabajador/a.

Cuando el trabajador/a 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/a 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/a tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo la compensación por gastos referida anteriormente, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte 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.

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/a 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/a, cónyuge, pareja o hijos a cargo, previo informe médico pertinente se facilitará la movilidad del trabajador/a afectado.

En todos los casos de movilidad geográfica se cursará comunicación a los representantes de los trabajadores/as 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 ET, los trabajadores/as de la Fundación 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 dieciséis 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 dieciséis 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/a 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 seis 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 dieciséis semanas.

En casos de que ambos padres trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva. La suma de los períodos no podrá superar las dieciséis 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) En caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido.
- D) En supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma interrumpida.
- E) Permiso de paternidad de un mes por Ley 9/2009 que entró en vigor el 01/01/2012, 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.



- F) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato permanezca hospitalizado a continuación del parto por un periodo superior a siete días el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado hasta trece semanas adicionales.
- G) 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 periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer y del hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que asista a la trabajadora.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los trabajadores y trabajadoras y la Fundación.

En todos los supuestos la suspensión prevista en este artículo la Fundación garantiza el 100 % del salario.

Los trabajadores/as se beneficiaran de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que pudiera haber tenido derecho durante la suspensión.

Licencias sin sueldo:

El trabajador/a que lleve como mínimo un año podrá pedir en caso de necesidad justificada licencia sin sueldo por un plazo no inferior a siete días ni superior a seis meses. Esta licencia no podrá solicitarse hasta que no hayan pasado dos años desde el final de la última solicitada. La licencia sin sueldo no implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Se podrá pedir por un plazo inferior a siete días tantas veces como sea necesario, preavisando a la Fundación con al menos una semana de antelación, hasta alcanzar el máximo de siete días, siempre que el trabajador/a no tenga pendiente de disfrutar vacaciones y días de libre de disposición.

ARTÍCULO 11. EXCEDENCIA DEL TRABAJADOR/A.

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

- A) Excedencia Voluntaria. Los trabajadores/as, con al menos una antigüedad en la Fundación de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en exceden-



cia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. La excedencia por Formación se regulará igual que en el supuesto de voluntaria.

B) Excedencia por cuidado de parientes.

1. Los trabajadores/as 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/as hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Fundación generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, se limitará 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/as 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En los periodos de excedencias por cuidados de familiares regulados en este apartado B, el trabajador/a 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/a 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/a 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/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Fundación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

C) Excedencia para trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género:

El periodo de excedencia tendrá una duración inicial de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la excedencia. En este caso, el juez podrá prorrogar la excedencia por periodo de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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/a por la situación con-



creta de accidente o enfermedad del pariente no haya podido solicitar la excedencia con un mes de antelación.

La Fundación ha de contestar por escrito en el plazo de los quince días siguientes a cada solicitud de excedencia que realicen los trabajadores/as.

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 apartado B.2, debiendo resolver la Fundación en el plazo de quince días.

ARTÍCULO 12. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

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

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

En caso de dimisión del trabajador/a, éste deberá preavisar a la Fundación con quince días de antelación.

En contratos de trabajo de duración determinada, la Fundación deberá notificar la terminación del mismo con una antelación mínima de un mes; durante este plazo de un mes los trabajadores/as 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 49,1 c) del ET la indemnización a la que tendrá derecho el trabajador/a será de doce días de salario por año de servicio independientemente de cuál sea la fecha de celebración del contrato.

CAPÍTULO VI

JORNADAS, PERMISOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 13. JORNADA Y HORARIO.

La jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales, 1.620 horas anuales para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

No obstante, durante el período de 1 de julio a 31 de agosto 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/as 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 08'30 a 14'30 horas.

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, garantizando la prestación del servicio.

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 y créditos horarios sindicales.

ARTÍCULO 14. TRABAJO EN JORNADA NO LABORAL.

En el caso de que el trabajador/a debiera prestar servicios en jornada no laboral, por cualquier motivo que haya sido indicado o aceptado por el director o debiera realizar viajes, se compensará mediante el disfrute de igual tiempo de descanso.

A todos los efectos regulados en este convenio se considerará jornada no laboral la tarde de los viernes, sábados, domingos y festivos.

Trabajo en sábado, domingo y festivo: la compensación por trabajo en sábado, domingo o festivo se compensará por 1,5 días de descanso por cada día de trabajo o 45 € por noche.

Viajes con pernocta en jornada laboral: la realización de viajes con pernocta en representación de la Fundación se compensará con una cuantía fija de 30 € por noche.

Las horas de formación específica vinculada directamente al puesto de trabajo, previa autorización del Director de la Fundación, realizadas dentro de la jornada laboral, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Se deberá respetar en todo momento el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, lo que deberá tenerse en cuenta a efectos de la reincorporación del trabajador/a a su puesto de trabajo el día siguiente a la realización del viaje o desplazamiento. Si el trabajador/a tiene que incorporarse a su puesto de trabajo más tarde del horario de entrada habitual para cumplir el descanso obligatorio de doce horas, ese tiempo correrá a cargo de la Fundación.

ARTÍCULO 15. VACACIONES.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación anual retribuida de 30 días naturales o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo.

Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho a dos días y medio por mes trabajado, 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.



Los trabajadores/as disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales, de los cuales al menos tres semanas (21 días) deberán disfrutarse de forma consecutiva desde el 15 de junio al 15 de septiembre, salvo acuerdo entre las partes. Los nueve días restantes se pueden solicitar fuera del periodo estival y se disfrutarán igualmente de forma consecutiva, según necesidades del servicio.

En caso de que al momento del comienzo de las vacaciones, el trabajador/a 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/a tendrá derecho a la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase enfermedad o incapacidad transitoria, para reanudarlo posteriormente hasta completar los días que resten.

Se elaborará el calendario de las vacaciones estivales antes del 30 de abril.

ARTÍCULO 16. PERMISOS Y LICENCIAS.

1. Los permisos y licencias retribuidos de que podrán disfrutar los trabajadores/as de la Fundación 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 del Gobierno 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/as que a la entrada en vigor de este convenio acrediten llevar un 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.

La madre o el padre trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo durante dos 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/a junto al enfermo, en los días que justificadamente establezca el trabajador/a:

- Cinco días hábiles, consecutivos o no, cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos/as y padres), afinidad (cónyuges de los hijos/as y padres políticos), hermanos/as, cónyuge o pareja, ampliable en dos días si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador/a.



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

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/a 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 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/tía, sobrino/a o abuelo/a político/a del trabajador/a.

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

- D) Por el tiempo necesario para asistir a familiares en primer grado de consanguinidad (hijos/as y padres), afinidad (cónyuges de los hijos/as y padres políticos), hermanos/as, 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/a podrá ausentarse de su puesto durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de catorce 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/a.
- G) Cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a la declaración de incapacidad temporal. Estas ausencias deberán ser justificadas. (Orden de 31 de enero de 2013 por la que se establece las condiciones de aplicación del régimen de ausencias al trabajo reguladas en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013).
- 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/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo con los requi-



sitos 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. El trabajador/a deberá avisar a la Fundación con al menos una semana de antelación de esta ausencia y aportar la justificación correspondiente.
- J) Por traslado de domicilio el trabajador/a 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 EETT 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/a.
- L) Durante el año podrán disfrutarse 3 días de permiso por asuntos particulares. Dicho disfrute se supeditará a las necesidades del servicio. 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.
- M) Los trabajadores/as víctimas de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrán derecho a los permisos que resulten necesarios para asistir a los Servicios Sociales, Policiales o de Salud, previa acreditación de su necesidad.

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/as tendrán derecho a un permiso no retribuido por un período de dos meses cada cuatro años. El permiso podrá disfrutarse bien de forma ininterrumpida o en dos periodos de un mes.

CAPÍTULO VII

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

ARTÍCULO 17. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA NATURAL.

Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo y la lactancia natural en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos, la madre tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo o, en su



caso, al cambio temporal de funciones. En el caso de que ni la adaptación ni el cambio fuesen posibles, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, tal como viene recogido en el art 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

La Evaluación de Riesgos Laborales contemplará la posibilidad de que los puestos de trabajo sean ocupadas por mujeres embarazadas o en estado de lactancia natural y por tanto, deberán prever las medidas preventivas a aplicar para proteger la salud de la madre, el feto o la lactancia natural. Así mismo, se creará un listado de puestos de trabajo exentos de riesgos para la mujer embarazada, el feto y la lactancia natural.

ARTÍCULO 18. LACTANCIA.

El trabajador/a tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de doce 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 doce 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 doce 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 hijos menores de dieciocho meses podrá solicitar realizar la jornada de trabajo de manera intensiva.

ARTÍCULO 20. REDUCCIÓN DE JORNADA.

Los trabajadores/as que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de catorce 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/a beneficiario de la reducción no puede ser obligado a realizar servicios extras que impliquen ampliar la jornada.

Los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta dos años, con la disminución proporcional del salario.

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

**ARTÍCULO 21. ACUMULACIÓN DEL PERIODO DE VACACIONES AL PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.**

Los trabajadores/as que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular al final del mismo el periodo 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.

El Director podrá acordar con los trabajadores/as 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/a que quiera solicitar este permiso deberá comunicar al Director con antelación suficiente:

- Una propuesta del horario solicitado y justificando la causa o causas que lo originan, pudiendo aportar los documentos justificantes que se consideren oportunos.
- La descripción detallada del horario que realizaría y durante cuánto tiempo.

En caso de que el Director 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 a fin de que se pronuncie sobre la misma.

ARTÍCULO 23. PERMISO RETRIBUIDO PARA CONCILIAR VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.

Los trabajadores/as disfrutaran de tres días en Semana Santa y tres días en Navidad, estos días se enlazarán a los festivos de dichos periodos. Para el disfrute de estos permisos se establecerán turnos de trabajo para garantizar la correcta prestación de los servicios.

CAPÍTULO VIII

FORMACIÓN Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 24. FORMACIÓN.

Considerando que la formación es un derecho de los trabajadores/as en los términos establecidos en el artículo 23 del EETT y RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo. Es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, los trabajadores/as 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/a, cuando la Fundación, a iniciativa propia o a instancia del trabajador/a que tenga conocimiento de alguna actividad formativa, consi-



dere conveniente que los trabajadores/as asistan a seminarios o cursos de formación específicos. A los trabajadores/as, 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/as. Para fijar la obligatoriedad de este tipo de formación se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por el trabajador/a.

- Formación por propia iniciativa del trabajador/a, si el trabajador/a considera conveniente recibir un curso de formación u otro tipo de actividad formativa, ya sea presencial o virtual, lo comunicará al Director, 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 seis meses desde la fecha de su firma un "Acuerdo de Formación y perfeccionamiento de los trabajadores/as" que tendrá como contenido:

- Análisis de necesidades formativas.
- Diseño del plan de formación.
- Gestión e impartición de la formación (contenidos, trabajadores/as, cronogramas, duración, jornadas y permisos, modalidades y publicidad).
- Evaluación de resultados y seguimiento.

ARTÍCULO 25. SALUD LABORAL.

Considerando que el trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su seguridad y salud (tanto física como psíquica) en el trabajo y que la Fundación 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, higiene, ergonomía y psicología en el trabajo.

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

ARTÍCULO 26. VIGILANCIA DE LA SALUD.

Todos los trabajadores/as de la Fundación, tendrán derecho al menos a un reconocimiento médico anual dentro de las funciones de vigilancia de la salud establecidas en el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa. Los reconocimientos médicos serán voluntarios y



se garantizará la confidencialidad de los datos. El resultado del mismo será notificado a la persona en cuestión y la empresa dispondrá de los listados de aptitudes de los trabajadores/as, debiendo ser remitidos al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto, a los delegados/as de prevención.

Serán por cuenta de la Fundación los gastos asociados a la vigilancia de la salud, y el tiempo invertido en el desarrollo de las pruebas médicas será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Las pruebas médicas se realizarán preferentemente a lo largo de la jornada laboral y en el caso de no poder ser así, se descontará de la misma el tiempo necesitado para ello.

ARTÍCULO 27. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES.

Aquellas personas empleadas que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, así como aquellos trabajadores y trabajadoras que pasen a situación de incapacidad permanente, total o parcial para la profesión habitual, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo la empresa, a través del Comité de Seguridad y Salud, adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares y en el caso de que esto no sea posible, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la empresa, siempre que sus aptitudes psicofísicas les permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la empresa.

ARTÍCULO 28. RIESGOS PSICOSOCIALES.

La Ley 31/95 en su Art. 4.7 d), reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación. La Fundación se compromete a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores/as derivados de la organización del trabajo.

La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los/as trabajadores/as.

ARTÍCULO 29. DROGODEPENDENCIAS.

En materia de drogodependencias en el ámbito laboral (alcohol, tabaquismo y otros) las partes acuerdan consensuar con la representación legal de la plantilla en materia de Salud Laboral, cualquier norma, conflicto o situación derivada de este tipo de adicciones. Para ello, se comprometen a negociar protocolos de actuación e intervención en supuestos de conflictos laborales por cuestiones de drogodependencias.

ARTÍCULO 30. MEDIO AMBIENTE.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de la Fundación y trabajadores/as adscritos al presente convenio. Por lo tanto, deberán desarrollarse programas encaminados al ahorro energético, consumo de agua, reducción de contaminantes atmosféricos y reciclado de residuos.



Los delegados y delegadas de prevención podrán participar en todas aquellas cuestiones relacionadas con el medio ambiente referente a la actividad laboral desarrollada en la empresa.

ARTÍCULO 31. ACOSO LABORAL.

1. Las partes firmante reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la empresa, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar a la Fundación una actuación mediadora y de resolución del conflicto.
2. Cualquier situación de acoso ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada, los representantes de los trabajadores/as o cualquiera que sea conocedora de los hechos.
3. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a desarrollar un protocolo de actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de los afectados así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos. En todos estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de los trabajadores/as.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 32. 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/as y empresarios.
2. Los trabajadores/as 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/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Fundación de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.
4. La Fundación comunicará las faltas leves, graves y muy graves de forma escrita al trabajador/a y al Comité de Empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
5. Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.
6. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador/a.

**ARTÍCULO 33. 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 quince 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 acreditase 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 fuese 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 quince 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 tuvieran 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/a, 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 la Fundación 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 la Fundación.
 - 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 la Fundación.
 - k) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Fundación.
 - 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 quince 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 la Fundación.
 - 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 la Fundación.
- k) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute gravemente en el trabajo.
- l) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Fundación.
- 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.l) 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/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

ARTÍCULO 34. 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/a 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.

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 periodo el trabajador/a no hubiese sido nuevamente sancionado.

3. En cuanto al plazo de prescripción de las faltas, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.

El plazo de la prescripción se inicia a partir de la fecha en que la Fundación 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 35. RETRIBUCIONES.

A)

1. La estructura salarial comprenderá los siguientes conceptos:
 - a) Salario base.
 - b) Pagas extraordinarias.
 - c) Complemento personal garantizado.
 - d) Complemento de antigüedad.
 - e) Incentivos.

Los conceptos relacionados en los apartados a), b) y c) configuran la estructura salarial mínima del trabajador.

2. El salario base se devengará por períodos mensuales, efectuándose el pago de forma puntual y en todo caso no más tarde del día 3 del mes siguiente, como regla general, salvo acuerdo en contrario, se realizará mediante transferencia bancaria.
3. Las pagas extraordinarias estarán constituidas por un número de 2 mensualidades para todos los trabajadores de la fundación. Dichas pagas se abonarán los meses de julio y de diciembre de cada año, 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 el presente 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. Mediante acuerdo individual se podrán prorratear las 2 pagas extraordinarias.



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.

4. El complemento personal garantizado incluirá el importe que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo.
5. Complemento de antigüedad se reconocerá de oficio a todos los trabajadores cada tres años de permanencia en la Fundación. 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 periodo de prueba, o el tiempo de relación como becario en su caso.
6. Política de incentivos. El responsable de los proyectos encargados por la Dirección Gerencia de la Fundación tendrá acceso a un complemento variable por la especial responsabilidad del proyecto o actividad específica en cuestión.

Se entiende como especial responsabilidad los puestos que tienen responsabilidad directa en la gestión de procesos o proyectos de la Fundación. Toman decisiones, coordinan y/o participan en la definición de objetivos concretos, a la vez que se enfrentan a problemas cuya resolución está sujeta a procedimientos y normas establecidas. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y mando, donde la supervisión sobre sus resultados pueden recibirla de puestos de dirección-gerencia o jefes de unidad.

La concreción cuantitativa de los incentivos por proyecto/actividad de se establece de la siguiente forma:

- I. Responsable de área: Se percibirá una cuantía de 6000 € por cada año de esta especial responsabilidad.
- II. De nivel A: Estratégicos para la Fundación. Se percibirá una cuantía de 3000 € por cada año de duración del proyecto/actividad.
- III. De nivel B: Por especial responsabilidad. Se percibirá una cuantía de 2000 € por cada año que duré el desempeño de esta especial responsabilidad.

Un trabajador sólo tendrá acceso a un máximo de 6000 € anuales en concepto de incentivos.

Este concepto se sumará al salario base, complemento de antigüedad y complemento personal garantizado.

Los incentivos se abonarán desde el mes de inicio del proyecto/actividad hasta el mes de finalización. En el primer mes se acordará el nivel al que pertenece el proyecto o actividad específica en cuestión.

B)

1. Las retribuciones para cada categoría profesional son las que figuran en las Tablas Salariales que figuran en el anexo N.º 1 de este convenio.



2. Revisión Salarial: Las cuantías de las retribuciones percibidas por cada trabajador, se elaborarán partiendo de las vigentes (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.
3. 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 36. GARANTÍA PERSONAL.

Se respetarán las situaciones personales, vigentes a la fecha de entrada en vigor del primer Convenio Colectivo, que en su conjunto y cómputo global, por cualquier concepto, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

No obstante, en materia salarial, una vez distribuido el salario bruto anual que venga percibiendo el trabajador, excluyendo cualquier complemento que se abone por el trabajo realizado (incentivos y cualquier otro complemento salarial variable) entre los distintos conceptos que se establecen en el artículo 35, el diferencial que resulte se prorrateará mensualmente y se incorporará a la estructura salarial en concepto de "salario garantizado", incorporándolo en la nómina dentro del concepto "Complemento personal garantizado". Dicho importe tendrá la consideración de retribución fija, absorbible y compensable.

ARTÍCULO 37. DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.

Cuando el/la trabajador/a, 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, La Fundación 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 0,21 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/a, 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/a mediante factura o recibo justificante del gasto realizado. Todos estos gastos serán abonados al trabajador/a previa presentación de las facturas correspondientes adjuntadas al modelo de dieta utilizado por La Fundación.

En todo caso los gastos serán abonados al trabajador/a 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.

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

**ARTÍCULO 38. COMPLEMENTOS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O MATERNIDAD.**

La Fundación complementará las prestaciones de la Seguridad Social por IT enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo, enfermedad profesional y/o suspensión por riesgo durante el embarazo y maternidad, mientras el/la trabajador/a 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 39. REGULACIÓN.

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del ET y demás normativa vigente.
2. En las elecciones a representantes de los trabajadores/as al servicio de La Fundación, 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 40. REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES/AS.

1. Serán órganos de representación unitaria de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de este Convenio los siguientes:
 - a) El Comité de Empresa que ostentará la representación colectiva de los trabajadores/as de La Fundación.
 - b) Los Delegados de Personal, cuando proceda.
2. La composición del Comité se ajustará a la escala prevista en el art. 66 del ET. No obstante, en el supuesto de que se produjera disminución o aumento de trabajadores/as 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 41. REUNIONES Y ASAMBLEAS DE LOS TRABAJADORES/AS.

La Asamblea de Trabajadores/as podrá ser convocada por Delegados de personal, el Comité de Empresa, o un número de trabajadores/as 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 la Fundación 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/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y a La Fundación, 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 periodo 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 periodo 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 ECONÓMICAS.

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

Los complementos que a la entrada en vigor de este convenio estén percibiendo los trabajadores/as de la Fundación 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 La Fundación.

**ANEXO N.º 1**

TABLA SALARIAL

<u>Categoría Laboral</u>	<u>Salario Base</u>
Jefe de Unidad	36.000 € bruto/año
Técnico Nivel 1	24.000 € bruto/año
Técnico Nivel 2	21.000 €/año
Administrativo	18.000 bruto/año
Personal Mantenimiento	12.000/año

