



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 28 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 5 de julio de 2019, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión "Jesús Usón" en la que se recogen los acuerdos para proceder a la modificación de los artículos 15, 16, 17, 20, 23, 24, 34, 36 y 37 del citado convenio. (2019062208)*

Visto el texto del Acta, de fecha 5 de julio de 2019, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión "Jesús Usón" (código de convenio 10100392012017, publicado en DOE de 27 de septiembre de 2019), en la que se recogen los acuerdos para proceder a la modificación de los artículos 15, 16, 17, 20, 23, 24, 34, 36 y 37 del citado convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, sobre distribución de competencias y sobre creación de registros públicos en materia de ejecución de la legislación laboral.

Esta Dirección General de Trabajo,

### RESUELVE:

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

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

Mérida, 28 de agosto de 2019.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL: I CONVENIO  
COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN CENTRO DE CIRUGÍA DE  
MÍNIMA INVASIÓN "JESÚS USÓN"

ORDEN DEL DÍA

1. Modificación de artículos del I Convenio Colectivo de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión "Jesús Usón", y acuerdo de entra en vigor de los mismos.
2. Ruegos y preguntas.

Reunidos, de una parte el Comité de Empresa del Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón (en lo sucesivo CCMIJU) y de otra la Dirección Gerencia del CCMIJU (Luis Casas Luengo), siendo las 12,00 horas del día 05 de julio de 2019, en las instalaciones existentes en el CCMIJU, se levanta el Acta de la Sesión.

Asistentes y miembros de la Comisión Negociadora:

Mario Suárez Gil.

Roció Román Barrado.

Anabel Arias Delgado.

Luis Casas Luengo.

Ausentes:

María Borrega Hernández.

Invitados:

No hay.

ACUERDOS

Se procede a la firma de la modificación de los artículos abajo mencionados, del I Convenio Colectivo de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión "Jesús Usón" por todos los miembros de la comisión negociadora y se establece como fecha de entra en vigor de los mismos, el día siguiente de su publicación en el DOE (Diario Oficial de Extremadura).

**Uno.**

Se da una nueva redacción al artículo 15. Promoción interna, que queda redactado como sigue:

## CAPÍTULO I

Artículo 15. Promoción interna.

Todos los trabajadores de la Fundación tienen derecho a la promoción interna.

La promoción podrá ser propuesta por la Dirección o a instancia del trabajador. En ambos casos, el trabajador tendrá que cumplir con los requisitos de titulación y experiencia de la categoría superior o igual a la que se quiera promocionar.

La propuesta de promoción contará con el visto bueno del responsable de la Unidad, Servicio o Área a la que esté adscrito el trabajador. La propuesta estará debidamente justificada por razones de organización del trabajo y a las líneas estratégicas de la Fundación. Se tendrá en cuenta la responsabilidad asumida y tareas desarrolladas por el trabajador, la calidad del desempeño en las mismas y la obtención del grado de formación mínimo exigido para el grupo o nivel profesional a la que se quiera promocionar.

En todos los casos, la promoción dependerá de la situación económica de la Fundación.

La Comisión paritaria será informada de todo el proceso de promoción interna y de su resolución.

Previamente a ofertar públicamente un puesto vacante, se comunicará internamente a todos sus trabajadores/ as las características del mismo, de manera que aquellas personas que cumplan los requisitos exigidos podrán ser seleccionadas para ocupar el puesto de que se trate.

**Dos.**

Se da una nueva redacción al artículo 16. Retribuciones. Normas generales., que queda redactado como sigue:

## CAPÍTULO II

Artículo 16. Retribuciones. Normas generales.

16.1. Los trabajadores, serán retribuidos única y exclusivamente por los conceptos y complementos retributivos definidos y establecidos en este convenio colectivo.



16.2. Todo el personal que trabaja en la empresa tendrá a su disposición en su email el recibo del salario debidamente cumplimentado, en la primera quincena del mes vencido.

16.3. Conceptos retributivos.

Las retribuciones de los trabajadores de la Fundación se ajustarán a la siguiente estructura:

a) Salario base.

- 12 mensualidades.
- Paga extraordinaria de junio.
- Paga extraordinaria de diciembre.

b) Complementos.

1. Complemento de Antigüedad.
2. Complemento de Peligrosidad, Penosidad, Toxicidad.
3. Complemento de Nocturnidad.
4. Complemento por Guardias Localizadas.
5. Complemento de Responsabilidad de Funciones.
6. Complemento por Incentivación de la Productividad.

c) Gastos de dietas y desplazamiento.

Los conceptos retributivos del personal de la fundación, cuyas cuantías se establecen en las Tablas Salariales que figuran en el anexo I, son las siguientes:

a) Salario base.

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en 14 mensualidades, correspondiendo 2 de ellas al concepto de pagas extraordinarias, cuyo importe viene determinado por la categoría al que se adscribe la persona trabajadora de acuerdo con las retribuciones fijadas en el anexo I.



Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de junio y diciembre, compuesta cada una de ellas por la suma del salario base al grupo y nivel profesional y el complemento de antigüedad.

El devengo de cada una de las pagas extraordinarias se producirá conforme a la situación y derechos de la persona trabajadora, entre el 15 y el 20 de los meses de junio y diciembre de cada año, en proporción a los días cotizados durante los seis meses anteriores, esto es, desde el 1 de enero al 30 de junio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre. A estos efectos los meses se considerarán de treinta días. En caso de cese de la persona trabajadora se liquidará la parte proporcional de paga extraordinaria que corresponda hasta el día de cese, incluido éste, conforme a la regla anterior.

b) Complementos.

1. Complemento de Antigüedad.

Los trabajadores de la Fundación tendrán derecho por cada tres años trabajados en la misma, a una retribución mensual de 33,16 € (464,24 € anuales) hasta un máximo de 9 trienios. Esta retribución se abonará en catorce mensualidades.

2. Complemento de Peligrosidad, Penosidad, Toxicidad.

Aquellos trabajadores que realizan actividades consideradas como tóxicas, penosas o peligrosas tendrán derecho a este complemento siempre que, aun adoptando todas las medidas posibles, existan ciertos riesgos para su salud. Esta circunstancia será determinada por el Comité de Seguridad y Salud laboral de acuerdo con la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y la actividad de la persona y según los criterios para delimitar cuáles son los trabajos excepcionalmente penosos, peligrosos, insalubres o tóxicos establecidos por la legislación en vigor.

La dotación económica de este complemento es de ochenta euros (80 €) mensuales, independientemente de la categoría que ostente.

En el plazo de un mes desde la firma del convenio, la Fundación realizará la evaluación de los puestos de trabajo y riesgos para las personas en el marco de la legislación citada para determinar qué trabajadores tienen derecho a este complemento.

3. Complemento de Nocturnidad.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en horario nocturno recibirán una compensación de setenta euros (70 €) por jornada. La jornada nocturna empezará a las 22:00pm horas y finalizará las 6:00 am horas.



#### 4. Complemento por Guardias Localizadas.

Los trabajadores con guardia localizada tienen la obligación de presentarse en el puesto de trabajo en un tiempo máximo de 60 minutos. La retribución por semana de guardia localizada es de cien euros (100 €), con un incremento de veinte euros (20 €) por cada intervención a realizar.

Este complemento no será acumulable al complemento de nocturnidad.

#### 5. Complemento de Responsabilidad de Funciones.

Los trabajadores que dentro de su categoría profesional asuman funciones o tareas no correspondientes a sus funciones laborales pre-establecidas contarán con un complemento mensual de doscientos euros (200 €), mientras dure la nueva tarea asignada.

La asignación de dichas tareas y su inclusión como Complemento de Responsabilidad de Funciones será valorada por la Comisión Paritaria.

#### 6. Complemento de incentivación por productividad.

Los trabajadores de la Fundación tendrán derecho a un complemento de incentivación por productividad en función de la consecución y superación de los objetivos fijados por la Dirección Científica y por los planes estratégicos. Los objetivos y sistema de incentivos deben ser publicados en el primer trimestre del año al que se refieren.

#### c) Gastos de dietas y desplazamientos.

Los empleados de la Fundación tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones y los suplidos cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que deban realizar por razón de servicio, previa autorización de la Dirección Científica y de la Dirección Gerencia.

Las cuantías y las condiciones a abonar por dichas indemnizaciones y suplidos serán las establecidas en el Decreto 287/2007, de 3 de agosto, de indemnizaciones por razón del servicio, o la normativa que lo sustituya, siendo actualizadas de la misma forma que disponga, periódicamente, la Junta de Extremadura para su personal.

### **Tres.**

Se da una nueva redacción al artículo 17. Horas Extraordinarias, que queda redactado como sigue:



### CAPÍTULO III

#### Artículo 17. Horas Extraordinarias.

Son horas extraordinarias las horas realizadas por los trabajadores en el marco de las actividades programadas que las contemplan y que sean necesarias para la correcta prestación de los servicios y/o las actividades de investigación y formación. En la programación de actividades, los responsables de las mismas deberán respetar la jornada laboral semanal de 37,5 horas semanales y un máximo de 10 horas diarias por cada trabajador implicado.

De lunes a viernes, solo se reconocerán como horas extraordinarias aquellas horas trabajadas en el marco de tareas programadas y/o tareas puntuales que sean necesarias para el correcto funcionamiento de la Fundación, de sus actividades de investigación y formación o sobrevenidas por imprevistos al inicio o final de las actividades programadas.

Se establece el siguiente sistema de compensación:

- Sábados. Se compensará con dos horas por cada hora extraordinaria.
- Domingos y festivos. Se compensará con tres horas por cada hora extraordinaria.
- Lunes-Viernes. Se compensará con una hora la hora trabajada. Se priorizará la compensación de las horas extraordinarias en la misma semana en que se realicen.
- Horario nocturno. Se compensará con tres horas por cada hora extraordinaria trabajada. En el caso de asistencia a actos protocolarios y/o cenas, la compensación será de 3 horas por acto y/o cena.

En ningún caso se considerarán horas extraordinarias la ampliación de la jornada laboral que los trabajadores realicen en los días en que se han ausentado por medidas de conciliación de la vida laboral y/o privada y/o flexibilización horaria reconocida en el presente convenio, en particular en el artículo 26.

#### **Cuarto.**

Se da una nueva redacción al artículo 20. Calendario Laboral, que queda redactado como sigue:

### CAPÍTULO IV

#### Artículo 20. Calendario Laboral.

El calendario laboral lo elaborará anualmente la Dirección Gerencia previo informe del Comité de Empresa.



Este comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima pactada.

Se elaborará en el último trimestre del año anterior, finalizando el plazo para su aprobación el día 15 de febrero del año laboral en que se aplica.

Para la elaboración del calendario laboral, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) El cómputo se efectuará sobre 365 días.
- b) Se descontarán:
  - 22 días laborables de vacaciones, por años naturales o proporcionales al tiempo trabajado en el año natural.
  - 4 días de asuntos particulares de libre por años naturales o proporcionales al tiempo trabajado en el año natural.
  - 104 días correspondientes a sábados y domingos o los que figuren en el calendario anual.
  - 14 días festivos.
  - 24 y 31 de diciembre.

En los años en que el 24 y 31 de diciembre sean sábado o domingo, se disfrutaran el siguiente día hábil.

En aquellas unidades o servicios que deban adoptar una distribución anual de las horas de trabajo de modo desigual en distintos periodos de tiempo, esta distribución constará en el calendario laboral, estableciéndose en el mismo el horario de trabajo.

### **Cinco.**

Se da una nueva redacción al artículo 23. Permisos y licencias, que queda redactado como sigue:

## CAPÍTULO V

Artículo 23. Permisos y licencias.

Al personal de la Fundación sujeto al presente Convenio, le será de aplicación todos los permisos y licencias retribuidas contenidos en este artículo:



- a) 15 días naturales por matrimonio o inscripción en cualquier registro civil o similar (pareja de hecho), antes o después de la fecha de celebración, a contar a partir del primer día laborable. La comunicación mínima previa será de un mes antes de la fecha prevista del disfrute del premissio y el trabajador deberá aportar los documentos justificativos en los cinco días naturales siguientes a su reincorporación. Este permiso podrá acumularse a las vacaciones anuales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho o acreditación de convivencia no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

- b) Tres días laborables, consecutivos o no, en caso de divorcio separación nulidad matrimonial a partir del inicio de los trámites legales. El trabajador comunicará con una antelación mínima de cinco días laborales las fechas de disfrute para su autorización por la Dirección Gerencia.
- c) Cuatro días laborales por nacimiento de hijo o adopción. En caso de nacimiento de hijo prematuro y hospitalización de éste, se tendrá derecho a ausentarse hasta un máximo de dos horas diarias sin reducción de retribuciones, mientras dure la hospitalización. En caso de desplazamiento este permiso se incrementará hasta un máximo de cuatro horas aplicándole el mismo derecho en cuanto a retribución.
- d) Cinco días naturales, consecutivos e inmediatamente posteriores, por práctica de interrupción voluntaria del embarazo.

Este derecho se reconoce tanto a las trabajadoras que se sometan a la práctica como al conyugue o pareja de éstas, sean o no trabajadoras de la Fundación. En todo caso, la trabajadora y/o su conyugue o pareja comunicarán la fecha de inicio del permiso con una antelación previa de cinco días naturales y aportarán los documentos justificativos en los cinco días naturales siguientes a su reincorporación.

- e) 6 días laborables consecutivos, por fallecimiento de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad y 1.º de afinidad. El trabajador comunicará por cualquier vía el inicio del permiso y deberá aportar los documentos acreditativos en los cinco días naturales siguientes al fallecimiento del familiar.
- f) 2 días laborables consecutivos por fallecimiento de familiar de 3er grado de consanguinidad y 2.º de afinidad y 4 días si ocurriera fuera de la localidad de residencia del



trabajador. El trabajador comunicará por cualquier vía el inicio del permiso y deberá aportar los documentos acreditativos en los cinco días naturales siguientes al fallecimiento del familiar.

g) En caso de accidente, enfermedad grave, 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:

— Si es de primer grado de consanguinidad (hijos y padres) o afinidad (cónyuges de los hijos y padres políticos), hermanos, cónyuge o conviviente, 5 días laborables consecutivos.

— Si es de segundo grado de consanguinidad (nietos y abuelos) o afinidad (cónyuge de nietos, abuelos y hermanos políticos), 4 días laborables consecutivos.

En los casos en que el hecho causante sea de larga duración, el permiso se podrá disfrutar en días no consecutivos, previa comunicación en las 24 horas siguientes y con autorización de la Dirección Gerencia.

— Si es de tercer grado de consanguinidad 1 día laboral.

h) El tiempo necesario para acudir a consultas de medicina general o especialistas, siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral del trabajador, previa solicitud de cinco días naturales y justificación posterior mediante certificado de asistencia a la consulta.

i) Cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo dos podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a la declaración de incapacidad temporal. Los trabajadores tienen la obligación de presentar un justificante médico a partir de las 48H (dos días) de ausencia.

j) Por el tiempo necesario, previa comunicación de cinco días naturales, 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.

k) El tiempo estrictamente necesario, previa comunicación de cinco días naturales, para acompañar a consultas médicas a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan



realizarse fuera del horario laboral del trabajador. En las 24 horas siguientes, el trabajador presentará la justificación de su presencia personal y directa.

- l) Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con justificación y comunicación previa de cinco días naturales, las trabajadoras embarazadas y/o sus conyugues o parejas, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, durante el tiempo indispensable.
- m) El tiempo estrictamente necesario, con justificación y comunicación previa de cinco días naturales, para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida.
- n) Los trabajadores disfrutarán de un máximo 80 horas de permiso en el primer año de escolarización de sus hijos/as de hasta 3 años. Estas horas podrán acumularse en jornadas completas cuando el centro escolar esté situado en localidad distinta del puesto de trabajo. Con un mes antelación a la escolarización, el trabajador comunicará a la Dirección Gerencia, para su aprobación, la propuesta de disfrute de este permiso.
- o) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación destinadas a la obtención de un título oficial en ámbitos relacionados con las funciones del trabajador en la Fundación, durante los días de su celebración, previa comunicación de cinco días naturales y justificación posterior de haber realizado los exámenes y pruebas.
- p) 2 días naturales, una vez por año natural, por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.
- q) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público.
- r) Hasta dos horas diarias para la realización de trámites administrativos de cualquier naturaleza previa comunicación de cinco naturales y justificación en el mismo día en que se realizan.
- s) Cada año natural, y hasta el 31 de enero del año siguiente, se podrán disfrutar de hasta 4 días por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, proporcionales al tiempo trabajado en el año natural, proporcionales al tiempo trabajado en el año natural. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación a la Gerencia del CCMIJU con una antelación de cinco días naturales y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En el caso de que los trabajadores no cumplan sus obligaciones señaladas de comunicación previa y justificación, se considerará que han disfrutado de permisos no retribuidos y conllevará la recuperación de las horas no trabajadas y se estará a lo estipulado en el régimen sancionador del presente convenio.

**Seis.**

Se da una nueva redacción al artículo 24. Permisos de maternidad y paternidad, que queda redactado como sigue:

**24.1. Permisos por maternidad.**

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, o en su defecto lo que establezca la ley vigente al respecto, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este periodo se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de inmovilización o reposo absoluto por prescripción facultativa de la madre, o con ocasión del fallecimiento de ésta. En el resto de supuestos se aplicará lo regulado en el artículo 48.4 y 48.5 del Estatuto de los trabajadores.

**24.2. Permiso por paternidad.**

Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el plazo máximo que marca ley vigente al respecto, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legalmente o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, hasta que finalice la suspensión, según lo regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

**24.3. Equiparación de derechos.**

En todo lo regulado en este artículo 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. La acreditación se hará con Certificado de convivencia del ayuntamiento de residencia.

**Siete.**

Se da una nueva redacción al artículo 34. Faltas graves, que queda redactado como sigue:



## CAPÍTULO VI

### Artículo 34. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- a) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante seis días al mes sin justificar, por un período de más de 15 minutos diarios.
- b) El incumplimiento o ejecución deficiente de las órdenes e instrucciones de los/las superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la Fundación. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, estas deberán comunicarse por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.
- c) La no asistencia al trabajo durante un período de dos a cuatro días al mes sin causa que lo justifique.
- d) Ausencias o retrasos no justificados que impliquen que sus tareas sean realizadas por otros trabajadores.
- e) La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por la Fundación directamente o por encargo suyo a entidades con capacidad para acreditarla.
- f) La comisión de tres faltas leves durante un trimestre.
- g) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.
- h) La no justificación de los permisos y licencias contempladas en el artículo 23 del presente convenio
- i) El abandono del puesto de trabajo sin justificación por breves períodos de tiempo que sea susceptible de causar daños a las personas, a las cosas o a la Fundación.
- j) La grave desconsideración con las personas de superior, igual o inferior categoría, o con las personas con las que mantenga relación en el ejercicio de sus funciones.
- k) Conductas que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales de naturaleza u orientación sexual.
- l) La falsedad o simulación de datos facilitados a la fundación.



- m) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales cuando del mismo puedan derivarse riesgos o daños para el propio trabajador, otros trabajadores u otras personas.
- n) Causar daños graves, por negligencia o mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del trabajo, útiles de trabajo o documentos de la Fundación, así como la falta de uso o incorrecta utilización del material encomendado.
- o) La no realización de los cursos de formación de salud y seguridad en el trabajo considerados obligatorios en el Plan de Formación.
- p) El encubrimiento de faltas leves cometidas por el personal a su cargo, siempre que sea demostrable su conocimiento.

**Ocho.**

Se da una nueva redacción al artículo 36. Sanciones, que queda redactado como sigue:

**CAPÍTULO VII****Artículo 36. Sanciones.**

Por razón de la falta cometida podrán imponerse las siguientes sanciones:

**1. Por las faltas leves:**

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.

**2. Por las faltas graves:**

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo entre seis días y dos meses.

**3. Por las faltas muy graves:**

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo entre dos y cuatro meses.
- c) Despido.



En el caso de sanción muy grave por acoso sexual o por razón de sexo o por sentencia firme por violencia de género o por delitos de odio, la sanción será directamente de despido.

4. Todas estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.
5. No obstante, la realización por los trabajadores o las trabajadoras de jornadas de trabajo inferiores dará lugar en primer lugar a su recuperación previa comunicación por parte de la Fundación y en caso de no cumplirlo, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin que tenga consideración de sanción, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral.
6. Las sanciones se darán a conocer por escrito. Se hará constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción. Todas las sanciones serán comunicadas a la representación legal de los/las trabajadores/as.

Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente, sin perjuicio de su impugnación cuando proceda legalmente.

7. La sanción por falta muy grave exigirá la incoación de expediente, que se comunicará a la persona interesada en el momento de su inicio, garantizando el trámite de audiencia previa a la representación legal de los trabajadores en el seno de la comisión paritaria.

Para las graves se comunicará a la persona interesada en el momento de su inicio garantizando el trámite de audiencia previa a la representación legal de los trabajadores en el seno de la Comisión Paritaria.

En los supuestos de faltas muy graves, la persona instructora del expediente podrá proponer a la Dirección Gerencia de la Fundación medidas cautelares como la suspensión cautelar de empleo de la persona interesada hasta tanto se resuelva el mismo. El plazo máximo de resolución de los expedientes correspondientes a faltas muy graves será de diez días laborables.

### **Nueve.**

Se da una nueva redacción al artículo 37. Prescripción de las faltas, que queda redactado como sigue:

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



La anotación de las sanciones se cancelarán de oficio o a instancia de parte en los siguientes plazos, contados desde el día siguiente al de la finalización del cumplimiento de la sanción: seis meses para las faltas leves, dos años para las faltas graves y tres años para las faltas muy graves.

Ruegos y preguntas.

No hay ruegos y preguntas diferentes a los asuntos tratados con anterioridad.

Sin otros asuntos que tratar, se levanta la sesión.

En Cáceres a 5 de julio de 2019.

