

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

2958/20

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la entidad FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA, Código Convenio 04100392012020, suscrito con fecha 17 de julio de 2020 por la comisión negociadora integrada de una parte, por la representación de la Fundación de la Universidad de Almería y, de otra parte, por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, las Disposiciones Adicionales 4ª y 6ª del Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, en relación con el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías:

Esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 12 de agosto de 2020.

EL DELEGADO TERRITORIAL EN ALMERÍA, Emilio R. Ortiz López.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo concertado entre las personas representantes de la Fundación de la Universidad de Almería, (en adelante Fundación) y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la citada Fundación.

CAPÍTULO I

Ámbitos, vigencia y denuncia

Artículo 1. Ámbitos territorial y funcional

Quedarán sujetas al presente Convenio el conjunto de actividades y servicios prestados por la Fundación en toda la provincia de Almería.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en la Fundación.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de septiembre de 2020 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de agosto de 2023. Este Convenio se considerará prorrogado por periodos anuales sucesivos salvo que hubiera denuncia expresa de cualquiera de las partes.

Artículo 4. Denuncia

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociar y promover la negociación conforme al art. 87 del Estatuto de los Trabajadores, con tres meses como mínimo de antelación a la fecha de su vencimiento o de sus prórrogas. La parte que denuncie el mismo estará obligada a comunicarlo por escrito a la otra parte.

Denunciado el presente Convenio y transcurrido un año desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo Convenio, las partes pactan que el presente Convenio seguirá vigente 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 ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria de interpretación del Convenio

Artículo 5. Constitución.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación del cumplimiento de este Convenio. Sus competencias serán las legalmente establecidas y las que se le atribuyen en el presente Convenio.

Artículo 6.- Composición.

La Comisión paritaria estará compuesta por un total de seis miembros, tres por parte de los/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y otros tres, por parte de la Fundación.

En la primera sesión que se celebre se acordará la designación de un/a Presidente/a y un/a Secretario/a, quienes ejercerán sus funciones alternativamente por periodos semestrales. Esta designación recaerá necesariamente sobre cada representante de cada representación.

Serán funciones de la Presidencia las de convocar las reuniones y moderar los debates y de la Secretaría la de custodiar toda la documentación y redacción de actas, así como la de expedir, con el visto bueno de la Presidencia, las certificaciones sobre los acuerdos adoptados.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo podrán designar un/a representante suplente que asistirá a las reuniones en caso de ausencia de la persona representante titular designado. En todo caso, el/la representante suplente por parte de la representación social, deberá ser integrante de la plantilla de la fundación.

A las reuniones de la Comisión paritaria podrán asistir personas que asesoren a las partes, quienes tendrán voz pero no voto.

Artículo 7. Funcionamiento

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite alguno de sus miembros o cuando se haya recibido alguna consulta o petición legitimada para ello, conforme a las funciones y competencias de la Comisión.

La Comisión Paritaria habrá de reunirse en el plazo máximo de 15 días hábiles desde que fuere solicitada su intervención, correspondiendo a la Presidencia realizar la oportuna convocatoria a tal fin, determinando el orden del día de los asuntos a tratar en la reunión.

De las conclusiones y acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria se levantará acta que será notificada por escrito a las partes solicitantes.

En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos. La Comisión Paritaria fija su domicilio En Almería, Fundación de la Universidad de Almería, Ctra. De Sacramento s/n (C.P. 04120).

Artículo 8.- Funciones y competencias.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones y competencias:

1. Interpretación del texto del Convenio Colectivo en su aplicación práctica.
2. Resolución de cuantos asuntos y reclamaciones colectivas se le sometan a su decisión respecto a las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo.
3. Vigilancia del cumplimiento efectivo y total de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
4. Intervención preceptiva antes del inicio de cualquier tipo de reclamación judicial de carácter colectivo.
5. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes signatarias del Convenio.
6. El desarrollo de las Categorías y Grupos profesionales en que deba encuadrarse el personal afectado por el presente Convenio Colectivo.
7. Cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

CAPÍTULO III.**Contratación, excedencia y suspensión****Artículo 9. Normas para la contratación.**

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si la hubiera sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio.

Con carácter previo a las convocatorias de selección externa para la contratación de nuevo personal, los puestos de trabajo de carácter indefinido deberán ofertarse mediante promoción interna. Tendrán derecho a participar en procesos de promoción interna aquellas personas trabajadoras de la Fundación que reúnan los requisitos académicos o profesionales que se establezcan en la correspondiente convocatoria como requisitos obligatorios.

Para facilitar la provisión de puestos de trabajo con carácter temporal que en las distintas áreas puedan originarse por la aparición de necesidades extraordinarias de carácter no permanente o por ausencias temporales de personas trabajadoras, se podrá abrir convocatorias de bolsas de trabajo. En este caso, la convocatoria, selección y cobertura de las plazas se llevará a cabo como en la selección pública externa.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias, a través de promoción interna o de oferta pública externa de contratación, en base a los criterios generales para la selección de personal de la Fundación con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. La Fundación establecerá dichos criterios tanto para la oferta pública externa, como para la promoción interna, pudiendo ser en este último caso más cortos los plazos de convocatoria y fases de selección.

Un/a representante de las personas trabajadoras de la Fundación participará en todas las fases en los procesos de selección, con voz y sin voto, como observador/a, y podrá solicitar que consten por escrito sus observaciones en el expediente.

Artículo 10. Periodo de prueba.

Conforme a lo previsto en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de prueba de las personas trabajadoras que ingresen en la Fundación a través de oferta pública externa es el siguiente:

- a) 6 meses para el personal de los Grupos I y II.
- b) 2 meses para el personal de los Grupos III y IV.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora que acceda a través de oferta pública externa tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Las situaciones de suspensión del contrato de trabajo, tales como, incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 11. Excedencia y suspensión del contrato.

El régimen de excedencia y suspensión del contrato es el establecido en la legislación laboral vigente.

No obstante lo anterior, en el caso de excedencia voluntaria, ésta podrá ser solicitada por las personas empleadas de la Fundación que tengan al menos una año de antigüedad al servicio de la misma, debiendo de ser solicitada con 15 días de antelación a la fecha prevista para su comienzo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años. Formulada la petición de la persona empleada, se concederá por parte de la Fundación en el plazo máximo de 15 días y por el tiempo solicitado. La persona trabajadora de la Fundación que se encuentre en excedencia voluntaria por un plazo inferior a cinco años, podrá prorrogarla hasta agotar este plazo máximo, siempre y cuando lo solicite con al menos 15 días de antelación a la fecha de finalización del periodo por el cual fue concedida. Una vez concedida la excedencia voluntaria, la Fundación mantendrá la reserva de puesto durante el primer año de excedencia. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona empleada trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

CAPÍTULO IV.

Organización del trabajo

Artículo 12. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Fundación y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Gerencia. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los/las representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal de la persona trabajadora.

La Fundación podrá habilitar el teletrabajo o trabajo a distancia en los puestos cuya naturaleza lo permita. La prestación de servicios en régimen de teletrabajo estará condicionada, en todo caso, a las necesidades del servicio. En este sentido, la Fundación elaborará un Programa de teletrabajo que establezca mecanismos para la implantación de esta figura. Asimismo, establecerá un protocolo de desconexión digital, todo ello pactado con la representación legal de los trabajadores/as.

Artículo 13. Categorías y grupos profesionales

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasificará en los siguientes grupos y categorías profesionales, con carácter enunciativo, sin que ello suponga la obligatoriedad de contratación para todas ellas si la Fundación no lo precisa.

- **Grupo I:**
 - Gerente.
 - Responsable/Director/a
 - Técnico/a superior
 - Docente
- **Grupo II:**
 - Técnico/a medio
- **Grupo III:**
 - Oficial administrativo/a
- **Grupo IV:**
 - Personal de servicios auxiliares

13.1.- Definición de funciones por categorías profesionales

Grupo I

■ **Gerente:** Es quien prepara, gestiona, dirige y ejecuta los acuerdos, directrices y programas de actuación aprobados por el Consejo de Dirección y Patronato, así como la dirección de los servicios técnicos, administrativos y económicos de la Fundación representando a ésta por delegación o autorización del Presidente/a. Requiere titulación académica universitaria.

■ **Director/a:** Es quien dirige y gestiona los servicios técnicos, administrativos y económicos de la Fundación, responsabilizándose del correcto funcionamiento de las actividades llevadas a cabo en todas las áreas y de todos los trabajadores y trabajadoras. Podrá sustituir al/la Gerente en los supuestos en que sea necesario. Requiere titulación académica universitaria.

■ **Técnico/a superior:** Es quien realiza las funciones propias de la actividad, encomendadas por la dirección y coordinación, con un alto grado de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad. Requiere titulación académica universitaria.

■ **Docentes:** Es quien reuniendo las condiciones de titulación académica universitaria o experiencias académicas exigidas, ejerce la función docente en las actividades formativas de la Fundación, desarrollando los programas establecidos, así como otras funciones no docentes relacionadas con su actividad.

Grupo II

■ **Técnico/a medio:** Es quien realiza las funciones propias de la actividad, encomendadas por la dirección, coordinación y técnicos/as superiores, con un grado medio de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad. Requiere titulación académica universitaria o experiencia profesional probada en relación con el puesto de trabajo.

Grupo III

■ **Oficial Administrativo/a:** Es quien realiza las funciones propias de la actividad, encomendadas por la dirección, coordinación y técnicos superiores, con un grado bajo de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad. Requiere titulación académica equivalente a bachillerato, BUP, formación profesional de segundo grado, o bien, experiencia profesional probada en relación con el puesto de trabajo.

Grupo IV

■ **Personal de Servicios auxiliares:** Es quien realiza tareas para las que no se necesitan una especial cualificación. No requiere titulación académica.

13.2.- Figuras organizativas.

La Gerencia será la encargada de la designación de las siguientes figuras organizativas, basando la elección en criterios tales como dotes de liderazgo, gestión de equipos, habilidades comunicativas, orientación a la consecución de objetivos, etc.

■ **Coordinación:** coordinar las actividades de un área, supervisando el correcto desarrollo del trabajo realizado por las personas trabajadoras, bajo la supervisión del Responsable/Director/a o Gerente.

■ **Jefatura de Estudios:** Coordinación pedagógica, planificación de horarios lectivos y control del personal docente y del alumnado en las instalaciones docentes.

■ **Subcoordinación:** Gestión y supervisión de un subárea o proyecto que requiera un grado alto de autonomía, bajo la supervisión de un/a Coordinador/a o Responsable/Director/a. Podrá sustituir al Coordinador/a en los supuestos en que sea necesario, realizando tareas de apoyo.

La Gerencia informará a todas las personas trabajadoras cuando exista una vacante en alguno de estos cargos, así como la información que las personas interesadas deben remitir, dónde hacerlo y el plazo máximo para ello. Podrán participar las trabajadoras y trabajadores con al menos un año de antigüedad. La Gerencia hará pública la decisión motivada.

CAPÍTULO V.**Tiempo de trabajo.****Artículo 14. Jornada anual y calendario laboral.**

La jornada anual será de 1.642 horas de trabajo efectivo. La Gerencia establecerá, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores y antes del 31 de diciembre, el calendario laboral del año siguiente para el personal de la Fundación. En el mismo, se incluirá la información relativa a los diferentes tipos de jornada laboral y el número de horas de disponibilidad mencionados en los artículos 16 y 24.

Artículo 15. Jornada normal.

La jornada normal será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo para el personal, de promedio en cómputo anual, de las cuales 35 horas semanales serán presenciales, sin perjuicio de poder reducir dicha presencialidad en el marco del Programa de teletrabajo, realizándose con carácter general de lunes a viernes en jornada continua. Para el personal docente, de las 37,5 horas de trabajo semanales tendrán un máximo de 24 horas lectivas, salvo acuerdo con el docente o la docente.

Artículo 16. Jornada reducida del periodo estival.

La jornada reducida será de 27,5 horas semanales y se producirá, ajustándose a los periodos de cierre de edificios que establezca la Universidad de Almería, de las cuales 25 horas semanales serán presenciales, sin perjuicio de poder reducir dicha presencialidad en el marco del Programa de teletrabajo, realizándose con carácter general de lunes a viernes, siendo el máximo de horas lectivas para el personal docente de 20 horas. Las horas no realizadas durante estos periodos hasta las 37,5 horas semanales serán utilizadas, a disposición de la Gerencia, fuera de la jornada normal de trabajo.

Artículo 17. Descansos.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de un descanso de 30 minutos, computándose como trabajo efectivo, reduciéndose a 20 minutos en la jornada reducida.

Los oportunos turnos para el disfrute de este derecho se establecerán en cada área por el/la Responsable, Coordinador/a, Subcoordinador/a o Jefe/a de Estudios, a la vista de las necesidades del servicio y oídos las personas interesadas.

Artículo 18. Horario.

Con carácter general, el horario de trabajo será de 7 horas presenciales dentro del periodo de 7:30 a 15:30, siendo de presencia obligatoria de 8:30 a 14:30. Durante la jornada reducida, con carácter general, la presencia obligatoria será de 9:00 a 14:00 horas, salvo que las necesidades del servicio lo requirieran en otro periodo diferente.

Toda aquella jornada laboral presencial que transcurra fuera del horario establecido para cada persona trabajadora requerirá de previa autorización del/a Responsable o Coordinador/a, o acuerdo con la persona trabajadora.

Artículo 19. Disponibilidad Horaria.

En aquellos puestos de trabajos que específicamente se indique que deben tener horario de mañana y tarde a demanda de la Gerencia, podrán completar su jornada de lunes a viernes en horario de mañana y tarde, y sábados por la mañana. En ningún caso dichos trabajos tendrán la consideración de jornada extraordinaria y el cómputo de horas anuales no podrá ser superior al establecido con carácter general.

Artículo 20. Flexibilidad horaria.

El horario podrá variar de acuerdo con la persona trabajadora y a petición de cualquiera de las partes, dependiendo de las necesidades del servicio, siempre que no supere el cómputo de horas semanal establecido.

Estas horas deberán ser autorizadas por el/la Responsable o Coordinador/a, y en ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias. Toda hora no autorizada no podrá ser compensada.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan del cómputo semanal establecido y siempre previa autorización del/la Responsable o Coordinador/a. Se limitará la realización de horas extraordinarias.

Una hora extraordinaria se compensará con una hora por hora trabajada de lunes a sábado mañana, y con dos horas por hora trabajada en el caso de sábados tarde, domingos y festivos.

No tendrán la consideración de jornada extraordinaria los trabajos realizados fuera de la jornada laboral como consecuencia de la recuperación derivada de la utilización del horario flexible o de otras ausencias recuperables.

Excepcionalmente la Fundación podrá compensar económicamente las horas extraordinarias. En ese caso, el importe abonado a la persona trabajadora será el valor de una hora de trabajo con la misma proporcionalidad expresada en el párrafo anterior para sábados tarde, domingos y festivos.

Artículo 22. Horario excepcional.

Las personas trabajadoras que tengan hijos e/o hijas con discapacidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad sobre el horario de presencia obligatoria, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Excepcionalmente, la Gerencia, podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Artículo 23. Vacaciones

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de vacaciones retribuidas de veintidós días laborables anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, a computar a fin de año.

No obstante lo anterior, en el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Fundación que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años: Veintitrés días laborables anuales.
- Veinte años: Veinticuatro días laborables anuales.
- Veinticinco años: Veinticinco días laborables anuales.
- Treinta o más años: Veintiséis días laborables anuales.

Deberán disfrutarse durante los meses de julio, agosto y septiembre, siendo agosto el mes preferente para el disfrute de las vacaciones estivales.

No obstante lo anterior, ajustándose a los periodos de cierre de la Universidad de Almería, el personal vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre, sin perjuicio de los servicios mínimos que, en su caso, por parte de la Gerencia se consideren oportunos.

A los efectos previstos en el presente artículo, los sábados no serán considerados días laborables, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El disfrute de los días de vacaciones del año deberá realizarse antes de la finalización del año natural, si bien se podrá acumular su disfrute al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

Artículo 24. Jornada en periodos de Navidad y Semana Santa.

La Gerencia, de acuerdo con el calendario laboral establecido, podrá determinar la modificación de la jornada laboral en los periodos de Navidad y Semana Santa, ajustándose a los periodos de cierre que establezca la Universidad de Almería.

Artículo 25. Control y seguimiento.**25.1. Obligaciones y Responsabilidades.**

La obligación de la persona trabajadora del cumplimiento de la jornada y horario y de realizar las actividades establecidas para su control y seguimiento es personal e intransferible. Igualmente los/as Responsables, Coordinadores/as, Subcoordinadores/as y Jefes/as de Estudios asumen las funciones y competencias propias del seguimiento y control de la jornada y el horario del personal a su cargo. Dichas obligaciones son irrenunciables y solo con autorización de carácter temporal de la Gerencia podrán eximirse.

25.2. Sistema de Control Horario.

El control del cumplimiento del horario de las personas trabajadoras se realizará por el sistema informático de control de presencia establecido por la gerencia.

CAPÍTULO VI.**Permisos y ausencias justificadas.****Artículo 26. Permisos.****1. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares.****a. Primer grado de consanguinidad o afinidad.**

Se dispondrá de 3 días hábiles, ampliables a 5 días hábiles cuando el suceso se produzca en distinta localidad.

b. Segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Se dispondrá de 2 días hábiles, ampliables a 4 días laborables cuando el suceso se produzca en distinta localidad.

En todos los casos se hacen las siguientes precisiones:

- La duración del permiso por fallecimiento se computará desde el mismo día en el que se produce el hecho causante. No obstante, en el caso de haber cumplido ese día la jornada de trabajo, el permiso se computará desde el día inmediatamente siguiente. La persona trabajadora disfrutará de este período de forma consecutiva, salvo causas justificadas.
 - Se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal.
2. *Un día por traslado de domicilio sin cambio de residencia.*
 3. *Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocido.* Durante los días de su celebración.
 4. *Por deber inexcusable de carácter público o personal.* Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende, en todo caso, por deber de carácter inexcusable:
 - a. La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.
 - b. La asistencia a Plenos de los/as concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes y Alcaldesas, así como la de los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, cuando no tengan plena dedicación ni perciban retribución.
 - c. El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral, teniendo derecho a ausentarse del trabajo el día inmediatamente posterior a aquél en el que se celebre la consulta electoral.
 - d. Aquellos otros que, por su naturaleza, su incumplimiento pueda generar una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.
 5. *Por realización de funciones sindicales o de representación del personal.* Se dispondrá de los permisos establecidos en la legislación vigente.
 6. *Por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.* Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su práctica, previo aviso a la Gerencia con antelación suficiente.
 7. *Por asistencia a consulta médica.* Las ausencias del puesto de trabajo por asistencia a consulta médica, que en todo caso serán por el tiempo mínimo imprescindible, se documentarán a posteriori presentando el correspondiente justificante de asistencia. Si la asistencia médica se realiza en una consulta privada, deberá justificarse que la misma no tiene horario fuera de la jornada de trabajo de la persona interesada, o que la asistencia a consulta en horario de trabajo es de carácter urgente, o bien, imprescindible.
- En el caso de consulta médica de un familiar de primer grado, menores de edad, mayores de sesenta y cinco años o con discapacidad, las ausencias del puesto de trabajo serán por el tiempo indispensable, previo aviso y aportándose justificación documental.
8. *Por enfermedad de la persona trabajadora.* Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones, darán lugar a una ausencia justificada, de acuerdo con los siguientes criterios:

En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

 - a. Ausencias aisladas de hasta tres días. El personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al/la Responsable o Coordinador/a hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, pudiendo requerirse, en el momento de la comunicación, sea entregado justificante expedido por el facultativo/a competente.
 - En caso de no producirse con posterioridad la justificación si le ha sido requerida, la ausencia tendrá la consideración de falta no justificada.
 - b. Ausencias de cuatro días o más. El personal deberá presentar el parte médico de baja desde el primer día de ausencia, haciéndolo llegar lo antes posible al personal encargado de la gestión de personal. Los partes de confirmación deberán ser entregados de acuerdo a la normativa vigente.
 9. *El sometimiento de la persona trabajadora a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.* En este supuesto, si para estas necesidades se precisa más de un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades de los servicios y tendrá carácter recuperable o imputable a los permisos por asuntos particulares.
 10. *Por asuntos particulares.*
 - a. La persona trabajadora dispondrá de seis días, distribuidos a su conveniencia, sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio. Además, tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales desde el día siguiente al del cumplimiento del 6º trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º.
 - b. En el caso de que la persona trabajadora no se haya tomado los días en el curso del año, éstos se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año inmediatamente posterior.
 - c. En caso de no haber cumplido un año completo de trabajo, los seis días de asuntos particulares se reducirán de forma proporcional al tiempo de servicio prestado.
 - d. La solicitud de los días de asuntos particulares deberá de preavisarse al menos con 2 días hábiles de antelación.
 11. *Por matrimonio o unión de hecho.* Se dispondrá de 15 días hábiles en caso de matrimonio o pareja de hecho.
 12. *Permiso sin retribución.* Las personas trabajadoras, con más de un año de antigüedad, podrán solicitar permisos no retribuidos cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. Durante estos permisos no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso. Deberá serle concedido si se hace con un preaviso de 15 días.
- El disfrute de este permiso conlleva la reducción de la parte proporcional de días de vacaciones y de asuntos particulares.
13. *Por nacimiento, adopción, o acogimiento de un hijo o hija, tanto preadoptivo/a como permanente o simple.* El permiso tendrá la duración y las características que establezca la normativa vigente, con una ampliación de cuatro semanas una vez agotado el mismo.
 14. *Por violencia de género.* Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de

salud según proceda. Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

15. *Por cuidado de hijo o hija menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave.* El trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o de la hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

16. *Por lactancia.* Por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por ambos progenitores.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. En este caso, el disfrute del periodo de lactancia será inmediatamente posterior a la finalización del permiso por maternidad o paternidad.

Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, preavisando con quince días de antelación a la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria.

17. *Por nacimiento de hijas e hijos prematuros/os.* En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas más, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

18. *Por razón de Guarda Legal.* La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, para el cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario hasta un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho la persona trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida.

19. *Por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.* Por el tiempo indispensable.

20. *Por recuperación de enfermedad.* En aquellos casos en los cuales la persona trabajadora se vea necesitada de una reducción de su jornada de trabajo por estar afectada por un proceso de recuperación de enfermedad, podrá solicitar una reducción temporal de la misma en los mismos términos descritos en el punto 18. En ningún caso dicha reducción podrá ser de carácter definitivo.

21. *Por los días 24 y 31 de diciembre.* Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos.

CAPÍTULO VII. Régimen económico

Artículo 27. Retribuciones.

La estructura retributiva del personal afectado por este Convenio Colectivo comprenderá los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.
- c) Complemento personal.
- d) Complemento de antigüedad.
- e) Complemento de ayuda a estudios.
- f) Complemento por razón del cargo.

Las condiciones salariales serán revisadas anualmente respetando, en todo momento, lo establecido para el personal laboral del sector público en la normativa estatal y/o autonómica.

Artículo 28. Salario base.

El salario base es el concepto retributivo que remunera la unidad de tiempo de trabajo. Su cuantía es fija, mensual y unitaria según cada Categoría Profesional. Las cuantías de los salarios base de cada Categoría profesional figuran en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 29. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias para todo el personal de la Fundación serán dos: una de Verano y otra de Navidad, siendo su devengo anual. Las partes acuerdan que éstas se prorratearán en 12 mensualidades. Cada paga extraordinaria será igual al salario base mensual que corresponda a la categoría profesional de la persona trabajadora.

Artículo 30. Complemento personal

Se respetarán las situaciones personales, vigentes a la fecha de entrada en vigor de este 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", incorporando en la nómina un "Complemento personal".

Artículo 31. Complemento de antigüedad.

Se reconocerá un complemento de antigüedad de oficio a todas las personas trabajadoras cada tres años de permanencia en la Fundación. Se establece así un complemento de antigüedad, en forma de trienios, hasta un máximo de 6 trienios. Dicha cantidad vendrá establecida en el Anexo I. Se devengará a partir del mismo mes en que se cumplan tres años de trabajo efectivo o múltiplos de tres, y será abonado de forma mensual.

Artículo 32. Complemento de ayuda a estudios.

Con el fin de sufragar los gastos para adquisición de material escolar, aquellas personas trabajadoras que tengan, al menos, un hijo o una hija realizando estudios de Enseñanza Obligatoria, percibirán la cantidad establecida en el Anexo I. En todo caso, deberá acreditarse debidamente tal circunstancia. Dicha cantidad será abonada en el mes de septiembre.

Artículo 33.- Complemento por razón del cargo.

Las personas trabajadoras a los que la Fundación les encomiende las funciones descritas en el artículo 13.2 percibirán los complementos correspondientes establecidos en el Anexo I. Estos complementos se abonarán mensualmente y no tendrán carácter consolidable, dejándose de percibir cuando la persona interesada no realice dichas funciones por cese o renuncia.

CAPÍTULO VIII**Formación, salud laboral y no discriminación en el trabajo****Artículo 34. Formación.**

La formación continua debe dar respuesta a las necesidades de mejora de competencias y cualificaciones del personal, que permita compatibilizar la mayor eficacia, eficiencia y mejora de la calidad de los servicios prestados en la Fundación con el desarrollo personal y profesional del personal. El proceso formativo debe ser considerado como un instrumento de apoyo en la consecución de los objetivos estratégicos organizativos.

Desde esta perspectiva de la Fundación, se procurará la organización y asistencia de las personas trabajadoras a cuantos cursos de perfeccionamiento, charlas, conferencias, coloquios y seminarios sean necesarios para lograr un adecuado desempeño de su trabajo, referente a conocimientos, teóricos, prácticos, habilidades y otras competencias que requieren los distintos puestos de trabajo que integran la plantilla de la Fundación.

Artículo 35. Salud laboral.

Considerando que el personal 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. En todo lo referente a la salud laboral se estará a lo dispuesto como norma general en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativas complementarias.

Artículo 36. Prevención del acoso sexual y acoso moral en el trabajo.

La Fundación y los/as representantes legales de los trabajadores/as se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se eviten situaciones de acoso sexual, acoso moral o de cualquier otro tipo de discriminación en el trabajo. En caso de producirse, la Fundación actuará contra cuantas personas se demuestre que han realizado conductas hostigadoras.

Artículo 37. Plan de igualdad.

La Fundación elaborará un Plan de Igualdad, pactado con la representación legal de los trabajadores. Este Plan afectará a toda la plantilla y perseguirá el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Fundación.

Artículo 38. Seguro colectivo.

La Fundación concertará una póliza de seguro de responsabilidad civil para el personal con una cobertura máxima de 90.000 euros por persona y un máximo total de la póliza de 300.000 euros. Este seguro cubrirá la responsabilidad civil.

Todo el personal incluido en este convenio tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo que abarcará las contingencias de muerte y de invalidez derivada de accidente laboral, en las siguientes cuantías individuales:

- Muerte: 35.000 €.
- Gran Invalidez: 40.000 €.
- Incapacidad permanente absoluta: 45.000 €.
- Incapacidad permanente total: 60.000 €.

CAPÍTULO IX**Régimen disciplinario - Faltas y sanciones****Artículo 39.- Régimen disciplinario.**

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Gerencia de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 40. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por la persona trabajadora se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 41.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

Artículo 42.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su firma, código, ficha o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros o las compañeras sin la debida autorización.
5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
9. El quebrantamiento del deber de confidencialidad y no guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se reconozcan por razón del trabajo, salvo que se cause perjuicio con carácter general a la Fundación o se utilicen en provecho propio, en cuyo caso se consideraran falta muy grave.
10. El abuso de autoridad por parte de los/as superiores en el desempeño de sus funciones.
11. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral que no supongan competencia desleal para la Fundación.
12. La disminución voluntaria y no continuada del rendimiento normal en el trabajo.
13. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de 4 meses, cuando hayan mediado sanciones o advertencias escritas.
14. El uso para fines propios o de terceros de locales o medios de cualquier naturaleza que forman parte de la Fundación.
15. El incumplimiento de las normas y directrices sobre políticas de uso de los equipos informáticos y/o los medios o servicios disponibles para la realización del trabajo.
16. La detección de falsedad en datos a superiores en lo referente a la jornada laboral o el desempeño de sus funciones.
17. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada en el cómputo mensual de 2 horas.

Artículo 43.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores y trabajadoras como a la Fundación o a cualquier persona dentro de los locales donde realiza su actividad o fuera de la misma, durante acto de servicio.
4. El quebrantamiento del deber de confidencialidad y no guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se reconozcan por razón del trabajo, siempre que se cause perjuicio con carácter general a la Fundación o se utilicen en provecho propio.
5. La simulación comprobada de enfermedad.
6. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Fundación.
7. Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia firme de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la Fundación, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. Posibilidad de cambiar la sanción por tratamiento de desintoxicación.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Fundación, si no media autorización de la misma.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.
13. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
15. El acoso sexual, entendiéndose por tal todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, y que sea ofensiva para la persona trabajadora objeto de la misma.
16. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, minusvalía, lengua, orientación sexual, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
17. El falseamiento voluntario de datos o información de la Fundación.
18. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada en el cómputo mensual de 3 horas.

Artículo 44.- Régimen de sanciones.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Gerencia, que pondrá en conocimiento de los/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras las que se refieren a faltas graves y muy graves. La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora.

Artículo 45.- Sanciones.

Las sanciones que la Fundación puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Faltas leves:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación por escrito

2. Faltas graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

3. Faltas muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a dos meses.
- b. Despido.

Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito indicándose hechos, la graduación de la misma y la sanción acordada.

Artículo 46.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Fundación hubiera tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 47.- Cancelación de sanciones.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas en los siguientes plazos:

- a. Las leves, a los 6 meses del cumplimiento de la sanción.
- b. Las graves, a los 18 meses del cumplimiento de la sanción.
- c. Las muy graves, a los 3 años del cumplimiento de la sanción.

Disposición adicional primera

Las partes acuerdan expresamente estudiar la posibilidad de reducir la jornada en los/las mayores de 60 años, así como de incorporar un complemento de productividad.

Disposición adicional segunda

Todas las referencias contenidas en este Convenio que se efectúen en género masculino se entenderán hechas indistintamente en género femenino.

Disposición final primera

Cláusula de descuelgue: Para los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo previsto en el presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final segunda

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan expresamente que, una vez agotados los trámites de resolución de conflictos ante la Comisión Paritaria, prevista en el artículo 6º, se someterán a los procedimientos establecidos en el SERCLA para los conflictos colectivos. En relación con los individuales que se susciten: se someterán, igualmente, a los procedimientos contemplados en el SERCLA en los supuestos establecidos legalmente.

ANEXO I**TABLA DE RETRIBUCIONES**

SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAORDINARIAS	BRUTO MENSUAL (14 PAGAS)	BRUTO ANUAL
Gerente	3.774	52.836
Responsable/Director/a	2.353	32.942
Técnico/a superior	1.863	26.082
Docente	1.769	24.766
Técnico/a medio	1.769	24.766
Oficial administrativo/a	1.457	20.398
Personal de servicios auxiliares	1.188	16.632

TIPOS DE COMPLEMENTO	BRUTO MENSUAL (12 PAGAS)	BRUTO ANUAL
Coordinación	300	3.600
Jefatura de Estudios	150	1.800
Subcoordinación	150	1.800
Ayuda a estudios	-	140
Trienio de antigüedad	23,33	280