III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Salamanca

Oficina Territorial de Trabajo

Anuncio.

Convenio o Acuerdo: Fundacion General de la Universidad de Salamanca.

Expediente: 37/01/0008/2021

Fecha: 04/03/2021

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Código 37101212012017.

Mediante registro telemático, de fecha 15 de febrero de 2021, ha tenido entrada la documentación relativa al Convenio colectivo de la Fundación General de la Universidad de Salamanca, suscrito por los representantes de la Fundación y los trabajadores que integran la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo.

Efectuado requerimiento para subsanación, con fecha 24 de febrero de 2021, se recibe telemáticamente la correspondiente subsanación, con fecha 28 de febrero de 2021.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 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, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

RESUELVE:

Primero.- Ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos y su correspondiente depósito.

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el BOP de Salamanca.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Emilio Miñambres Rodríguez.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA (en adelante FUNDACIÓN)

PREÁMBULO

El presente Convenio se concierta entre la Dirección de la Fundación y los delegados de personal de la Fundación.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Capítulo I

Ámbitos

Artículo 1. Ámbito territorial y estructura de la negociación colectiva.

El presente Convenio es de aplicación directa en la Fundación y obligará a la Fundación y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

CVE: BOP-SA-20210310-004

Artículo 2. Ámbitos funcional y 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 desde su publicación en el «BOP» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Capítulo II

Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Artículo 4.

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2022, por tácita reconducción, si no mediare denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de tres meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de prórroga.

Artículo 5.

Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a constituir la Mesa Negociadora, con todas las partes legitimadas, en plazo no superior a un mes de la fecha de recepción de la comunicación.

Transcurridos dos años desde el inicio de la negociación del próximo convenio, y aún en el supuesto de que no se hubiera alcanzado un acuerdo en dicho plazo, seguirá en vigor este convenio colectivo hasta la firma del nuevo y su publicación en el «BOP» al objeto de permitir, mediante la utilización de los mecanismos de mediación necesarios, alcanzar un acuerdo de nuevo convenio colectivo, siendo en todo caso voluntario el sometimiento al procedimiento arbitral.

Capítulo III

Comisión Paritaria

Artículo 6.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación del cumplimiento de este Convenio. Sus competencias serán las legalmente establecidas.

Artículo 7.

La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros: tres nombrados por la Fundación y tres nombrados por los representantes de los trabajadores.

Los acuerdos se tomarán por voto cualificado y en función de la representación oficial de las organizaciones, requiriendo el voto favorable de la parte empresarial y de más del 50% de la representación de los trabajadores.

Artículo 8.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario dos veces al año y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos el Presidente especificará, por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión.

El procedimiento para todo aquello a lo que la Ley obliga a intervenir a la Comisión Paritaria queda establecido conforme a lo siguiente:

1. Se remitirá solicitud por escrito dirigida al Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Fundación, cuyo domicilio se indica en el párrafo final del presente artículo.

CVE: BOP-SA-20210310-004

El escrito deberá contener con claridad los hechos y fundamentos en los que las partes basen sus peticiones, y podrá ir acompañado de la documentación que estimen necesaria.

2. Recibido el escrito, la Comisión Paritaria se reunirá dentro de los plazos que, en función de la materia, se establecen legalmente.

Para aquellos casos en los que la ley no establece plazo específico, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario atendiendo al volumen de consultas recibidas.

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

4. 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 Salamanca, Fundación General de la Universidad de Salamanca, c/ Fonseca, 2 (C.P. 37002).

Capítulo IV

Organización del trabajo

Artículo 9.

La disciplina, jerarquía y organización del trabajo se ajustarán a los Estatutos, Reglamentos y demás disposiciones aplicables y a los usos y costumbres de la Fundación.

TÍTULO II

Del personal

Capítulo I

Clasificación

Artículo 10.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en las siguientes categorías profesionales:

Grupo I: Personal de gestión y administración

1) Técnico/a superior.

2) Técnico/a de gestión.

3) Oficial 1º Administración

4) Auxiliar Administración

Grupo II: Personal de Tecnologías de Información y Telecomunicaciones (TIC):

1) Analista

2) Programador/a

3) Operador/a

La Fundación, atendiendo a lo establecido en sus Estatutos y Reglamentos, podrá establecer categorías dentro de los grupos profesionales en función de los méritos acreditados, las aptitudes profesionales y de las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral.

Técnico/a Superior: Realiza funciones de planificación, organización y ejecución de trabajos que requieren la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas y alto grado de exigen-

CVE: BOP-SA-20210310-004

cia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. En general sus cometidos comportan un grado de mando y responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de las actividades que se desarrollan. Requieren titulación académica universitaria de licenciado, ingeniero superior o graduado y máster, o equivalente.

Técnico/a de Gestión: Desarrolla funciones consistentes en la realización de tareas complejas dentro de su nivel académico, así como aquellas que consisten en establecer o ejecutar programas o proyectos y aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales emanadas de los técnicos superiores o de la dirección de la Fundación, a los que deben dar cuenta de su gestión. Requiere titulación académica universitaria de diplomado, ingeniero técnico, graduado o equivalente.

Oficial 1.º Administración: Desarrolla todo tipo de tareas burocráticas y específicamente aquellas más delicadas o de una mayor responsabilidad, así como las que exijan cierto grado de autonomía funcional e iniciativa por parte del trabajador. Requiere titulación académica equivalente a bachillerato, formación profesional de segundo grado, o equivalente.

Auxiliar Administración: Ejerce funciones burocráticas y contables inherentes al trabajo de oficina y, en particular, el manejo de máquinas de oficinas, atención a las visitas y llamadas telefónicas, registro y archivo, así como la localización, elaboración y comprobación de datos para la confección de informes, balances y similares. Requiere titulación académica equivalente a formación profesional de primer grado, o capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

Analista. Es el técnico/a que desarrolla Sistemas de Información, haciendo uso de las herramientas y metodologías computacionales adecuadas, analizando necesidades, a fin de satisfacer los requerimientos de la Institución. Requiere titulación académica universitaria de licenciado, ingeniero superior, graduado, o equivalente.

Programador/a: Desarrolla las actividades de programación de sistemas, aplicaciones, páginas web y nuevos desarrollos, y ayuda a elaborar la documentación de las mismas, siguiendo las especificaciones proporcionadas, usando las herramientas computacionales adecuadas, a fin de satisfacer los requerimientos de la institución. Requiere titulación académica equivalente a bachillerato, formación profesional de segundo grado, o equivalente.

Operador/a: realiza la ejecución en el ordenador de aplicaciones, conociendo los componentes del ordenador, tanto a nivel de “hardware” como en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones. Deberá conocer la problemática que las aplicaciones presentan en el proceso de explotación. Requiere titulación académica equivalente a formación profesional de primer grado, o bien, capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

Artículo 11.

Las categorías especificadas en los artículos anteriores tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas, si el volumen de la actividad de la Fundación y sus necesidades no lo requieren y las disposiciones legales no lo exigen. Teniendo en cuenta la diversidad de la Fundación, podrán existir otras categorías de acuerdo con la legislación vigente, los Estatutos y Reglamentos propios de la Fundación, en función de las convocatorias y de los diferentes organismos financiadores.

La posesión de títulos o diplomas académicos no modifica por sí solo la clasificación profesional de quienes los ostentan o posean.

Capítulo II

Contratación, período de prueba, vacantes, suspensión y extinción del contrato y promoción

Artículo 12. Contratación.

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

CVE: BOP-SA-20210310-004

El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador/a y la dirección de la Fundación, y a través de una oferta pública de contratación.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes los organismos competentes, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 13. Contrato indefinido.

Todas las personas afectadas por el presente Convenio se entenderán contratadas por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes y aquéllas establecidas por la ley.

Las personas incorporadas a la Fundación, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán indefinidas, una vez transcurrido el período de prueba.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de indefinido si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Podrán, asimismo, utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la ley, siempre que así se pacte por escrito y tengan la finalidad y características señaladas en la legislación vigente y en este Convenio.

Artículo 14. Contrato de interinidad.

Se considera contrato de interinidad el celebrado para sustituir a una persona con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir bajas por enfermedad. Se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

La duración del contrato vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo. Asimismo, el contrato de interinidad quedará extinguido por el vencimiento del plazo que legal o convencionalmente se establezca para la reincorporación del trabajador, así como por extinción de la causa que dio lugar al contrato de trabajo.

Artículo 15. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

A fin de potenciar la contratación propia y el fomento del empleo, se podrá utilizar el contrato por obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15.1 y disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos tienen por objeto la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Fundación.

El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto, así como la duración del mismo.

Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de la obra o servicio objeto del contrato, estableciéndose, en todo caso, para esta modalidad contractual, una duración máxima de tres años.

El contrato se extinguirá previa denuncia de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato, si la duración del mismo fuera superior a un año la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la finalización del contrato con una antelación de al menos quince días.

El trabajador, a la finalización del contrato, tendrá derecho a recibir una indemnización en la cuantía establecida por la legislación vigente.

Artículo 16. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

CVE: BOP-SA-20210310-004

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Fundación.

En el contrato se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancias que lo justifique.

Estos contratos podrán tener una duración máxima prevista en la legislación vigente. En caso de que esta modalidad contractual se concierte por un período inferior a la duración máxima prevista podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, hasta la duración máxima prevista. A la extinción del contrato el trabajador recibirá la indemnización que legalmente corresponda.

Artículo 17. Contrato de trabajo en prácticas.

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o un certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la norma vigente, y que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años desde la terminación de los estudios, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad.

El contrato en prácticas no podrá concertarse por un período inferior a seis meses ni superior a dos años. En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior los dos años podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de los tres años.

Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. Tampoco podrá estar contratado en prácticas en la Fundación para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A los efectos de este artículo los títulos de grado, máster, y, en su caso, doctorado correspondiente a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez en prácticas se estuviera en posesión del título superior de que se trate. Así mismo tampoco se podrá concertar contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la Fundación.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de duración del contrato.

Si al término del contrato el trabajador/a continuase en la Fundación no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la Fundación.

Las retribuciones de los trabajadores con contrato en prácticas serán el 90%, durante el primer año, y el 100% durante el segundo, de la cuantía que figura en las tablas salariales para la categoría y funciones para las que haya sido contratado.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 11.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, todo personal que ingrese en la Fundación a través de esta modalidad de contratación, quedará sometido a un período de prueba de 2 meses.

Artículo 18. Contrato para la formación.

La Fundación podrá acudir a esta modalidad contractual conforme a la legislación vigente.

Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.

Se entenderá que el contrato es celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo que se establece para el resto del personal.

CVE: BOP-SA-20210310-004

Este contrato se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente con las siguientes especificaciones:

a) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

b) El número de horas complementarias que podrán pactarse no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, pudiendo distribuirse de forma irregular a lo largo del año, en función de las necesidades organizativas de la Fundación, y debiendo notificarse su realización con la mayor antelación posible. Las horas complementarias se retribuirán como las ordinarias.

Artículo 20. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Al objeto de facilitar la contratación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse esta modalidad, a jornada completa o a tiempo parcial en los supuestos y modalidades previstos en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 21. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que no podrá exceder de cuatro meses para el personal al que se requiera estar en posesión de título superior y dos meses para el resto del personal.

Quien haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Fundación, bajo cualquier modalidad de contratación, estará exento del período de prueba.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador/a como la dirección de la Fundación podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la Fundación. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 22. Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa, especial y voluntaria.

1. Excedencia forzosa – Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá, previa comunicación escrita a la Fundación, en los siguientes supuestos:

a) Por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

b) Descanso de un año para todos los trabajadores que deseen dedicarse al perfeccionamiento en su actividad profesional, debidamente acreditado, por cada período de diez años de ejercicio activo en la Fundación. La excedencia deberá solicitarse con una antelación mínima de tres meses. El reingreso deberá ser solicitado con tres meses de antelación a su finalización.

c) Para el ejercicio de acciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenezca el trabajador/a tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente convenio. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al que cese en el cargo.

2. Excedencia especial – El período en que el trabajador/a permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad; tendrá derecho a asistir a cursos de formación y durante

CVE: BOP-SA-20210310-004

el primer año dará derecho a reserva de puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Se concederá, previa comunicación escrita a la Fundación, por una duración mínima de un año y máxima de tres años, en los siguientes supuestos:

a) 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, y no desempeñe actividad retribuida. La solicitud deberá presentarse, con al menos, un mes de antelación, salvo situaciones de urgencia convenientemente acreditas. El reingreso deberá producirse dentro del mes siguiente a la desaparición de la causa que motivó la excedencia o de la finalización del plazo concedido.

b) Para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, adopción, o acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, en los términos previstos en la legislación vigente. Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. El reingreso deberá producirse a la finalización del plazo concedido.

En todo caso se aplicará la legislación vigente.

3. Excedencia voluntaria – Salvo que otra cosa se indique en los apartados siguientes, la excedencia voluntaria se concederá por un plazo mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. El excedente voluntario conserva un derecho preferente al reingreso en la Fundación, en las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que hubiera manifestado por escrito su deseo de reingreso, tres meses antes de la finalización de la excedencia. Se concederá en los siguientes supuestos:

a) Con carácter general, y por cualquier causa, el trabajador/a con, al menos, una antigüedad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Deberá solicitar el reingreso tres meses antes de que finalice la excedencia.

b) Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

4. Todos los excedentes que no soliciten la reincorporación dentro de los plazos señalados y quienes no se reintegren al puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en la Fundación.

En todo caso se aplicará la legislación vigente.

Artículo 23. Promociones y ascensos.

La Fundación, de acuerdo con sus Estatutos y Reglamentos, podrán establecer planes de promoción o desarrollo profesional para sus trabajadores que faciliten e incentiven su progreso personal y profesional. Dichos planes deberán ser públicos de forma que puedan ser conocidos por los afectados.

En caso de inexistencia de dichos planes la cobertura de los puestos de personal definidos en el organigrama del Centro según sus propias normas, se realizará preferentemente, de entre el personal de categorías inferiores, combinando la capacidad, formación y aptitud con la antigüedad en la Fundación.

Los cargos de responsabilidad serán designados por la Dirección del Centro combinando preferentemente la capacidad, aptitud, formación y antigüedad.

CVE: BOP-SA-20210310-004

Artículo 24. Extinción del contrato.

1. Las causas, forma y efectos de la extinción del contrato son las establecidas en la legislación vigente con las especificaciones que se indican en los números siguientes.

2. Quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la Fundación, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Personal afectado de Técnico superior y de gestión: 1 mes.

b) Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Fundación a descontarle de la liquidación el importe del salario de dos días, por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado, siempre con preaviso al titular de la Fundación dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados, y si previamente se hubiese notificado a la Fundación la concurrencia a la oposición o concurso.

Si la Fundación recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

Artículo 25. Plan de formación.

La Fundación deberá disponer de un Plan de Formación activo, dentro de las disponibilidades presupuestarias existentes y con la aprobación de la dirección. Este plan deberá ser equitativo, igualitario y transparente.

TÍTULO III

Condiciones de trabajo

Capítulo I

Retribuciones

Artículo 26. Del salario.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador/a en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos o jubilaciones.

Serán abonadas por meses vencidos, dentro de los primeros tres días del mes siguiente. Las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador/a serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para el pago.

Las retribuciones son las que se indican en el Apéndice Tablas.

Las tablas salariales se actualizarán a principio de año, conforme a lo establecido para el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Salamanca.

Artículo 27.

Las percepciones económicas del personal afectado por el presente Convenio están compuestas por los siguientes conceptos:

CVE: BOP-SA-20210310-004

1.- Salario base – El sueldo mensual para cada una de las categorías es el que se indica en el Apéndice Tablas Salariales.

2.- Complementos de carácter consolidable:

Pagas extraordinarias - Su cuantía viene determinada por el importe del sueldo y, en su caso, del complemento personal de antigüedad. Las pagas extraordinarias serán tres: Junio, Navidad y fin de curso (septiembre). Estas pagas podrán ser prorrateadas en las 12 mensualidades ordinarias.

Antigüedad – Por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a la percepción que se establece en el Apéndice «Tablas Salariales». El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

3.- Otros complementos - La Fundación podrá acordar otros complementos de productividad, cargo o similares. No tendrán carácter consolidable.

4.- Las cantidades que actualmente tuvieren establecidas la Fundación y en la parte que excedan de las señaladas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, tendrán la consideración de aumento voluntario absorbible y compensable.

Artículo 28. Paga por permanencia en la empresa.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho al cumplir 25 años de antigüedad en la Fundación a una paga de carácter extraordinario equivalente a cinco pagas ordinarias, tomando como base de cálculo para el importe de la paga ordinaria el correspondiente a la fecha de cumplimiento de los 25 años de antigüedad. Dichas pagas comprenderán exclusivamente sueldo según tablas, complemento personal sustitutorio de la antigüedad y complemento de cargo de las categorías funcionales y cualquier otro complemento consolidado.

Esta paga se devengará una sola vez y su importe se hará efectivo en el mes de enero siguiente a la fecha en que se cumplan los 25 años de antigüedad en la Fundación.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

1. Son horas extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada contractualmente establecida. Su realización tendrá carácter voluntario para el trabajador.

2. Las horas extraordinarias se abonarán en el mes siguiente a su realización, si bien, de mutuo acuerdo se podrán compensar por el mismo tiempo de ellas con descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. No se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización será obligatoria para el trabajador, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Capítulo II

Jornada de trabajo

Artículo 30. Calendario laboral:

La Fundación General se adscribe al calendario laboral establecido por la Universidad de Salamanca para el Personal de Administración y Servicios.

Artículo 31. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria a tiempo completo del personal de la Fundación tendrá el mismo cómputo de horas que la jornada laboral del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Salamanca.

CVE: BOP-SA-20210310-004

Quedan excluidos de la aplicación de este artículo los trabajadores contratados con carácter temporal para proyectos específicos gestionados por la Fundación General que estarán a lo dispuesto en su contrato de trabajo o en su defecto en el Estatuto de los Trabajadores. La jornada de trabajo no será superior a 35 horas semanales. En todo caso, las condiciones de contratación vendrán claramente descritas en la convocatoria correspondiente.

Artículo 32. Disposiciones comunes en materia de jornada.

Todo el personal podrá disfrutar, en el intermedio de su trabajo, de un descanso retribuido de treinta minutos.

Cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio de la Fundación, podrá proponerse a determinado personal, desarrollar su trabajo desde su domicilio o lugar libremente elegido por este; debiéndose, en tal caso, pactar por escrito y de común acuerdo entre la Fundación y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en las dependencias de la Fundación tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tareas encomendadas.

Artículo 33. Flexibilidad de la jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada se reconocerá a quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Excepcionalmente, previa autorización, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario 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.

Los empleados que tengan hijos con discapacitación intelectual, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Capítulo III

Vacaciones y permisos

Artículo 34.

Todo el personal afectado por este Convenio dispondrá de las vacaciones establecidas en el calendario laboral y condiciones de trabajo de la Universidad de Salamanca.

Estos días se disfrutarán preferentemente en los meses de verano. El personal de nuevo ingreso o que cause baja, tendrá derecho, en función del tiempo trabajado durante el año natural, a la parte proporcional correspondiente.

En caso de que el disfrute las vacaciones coincida total o parcialmente con un periodo de incapacidad temporal se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Quedan excluidos de la aplicación de este artículo los trabajadores contratados con carácter temporal para proyectos específicos gestionados por la Fundación General que estarán a lo dispuesto en su contrato de trabajo o en su defecto en el Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, las condiciones de contratación vendrán claramente descritas en la convocatoria correspondiente.

Artículo 35.

El trabajador/a previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

CVE: BOP-SA-20210310-004

A) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho inscrita legalmente.

B) 3 días hábiles en caso de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando sea en una provincia diferente a la de Salamanca, el plazo será de cinco días hábiles. En el caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización este permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibiera el alta médica.

C) 1 día por traslado de domicilio habitual.

D) 1 día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que tendrá que disfrutarse el mismo día de la ceremonia.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimiento del deber o desarrollo del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Fundación.

F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

G) 1 día (el día de la convocatoria) para la realización de exámenes oficiales, debiendo justificar previamente la formalización de la matrícula y posteriormente la asistencia al examen.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación.

I) La Fundación podrá conceder permisos para la realización de cursos, proyectos de investigación, tesis doctorales, congresos, reuniones científicas… Para que tal permiso sea retribuido deberá constar expresamente, en su concesión, su carácter de tal. En ese caso, los gastos de matrícula, desplazamientos y estancia podrán correr a cargo de la Fundación.

En el caso de que el trabajador/a disfrutara de becas o ayudas, tanto públicas como privadas, la Fundación abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador.

J) Guarda legal de un familiar con discapacidad física, intelectual o sensorial igual o superior al 33% que no desempeñe actividad retribuida: 1 hora diaria.

K) Reducción de jornada por razones de guarda legal: hasta ½ de la jornada por menor de 12 años o anciano disminuidos físicos o psíquicos con grado igual o superior al 33%.

L) Asuntos particulares: los trabajadores dispondrán de los mismos días de permiso por asuntos particulares establecidos para el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Salamanca, en la proporción correspondiente al tiempo de servicios en el año natural. Los plazos de disfrute serán los establecidos en las condiciones de trabajo para el personal de administración y servicio de la Universidad de Salamanca.

Artículo 36

Se establecen, además, los siguientes permisos/licencias y situaciones administrativas:

Permiso sin sueldo

Los trabajadores, con más de un año de antigüedad, podrán solicitar licencias por asuntos propios 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.

CVE: BOP-SA-20210310-004

Reducción de jornada por guarda legal

Quien tenga a su cuidado directo hijos menores de 12 años, anciano que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad intelectual o física con un grado igual o superior al 33%, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada hasta un máximo de la mitad de su duración, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

En los casos debidamente justificados basados en la incapacidad psíquica o física del cónyuge, padre o madre, o ascendientes afines en primer grado, que convivan con el interesado, éste podrá también solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el apartado anterior.

La documentación justificativa a aportar por el interesado será la de fotocopia de libro de familia, certificado de convivencia y, en su caso, certificación de la condición de discapacitado reconocida por el Organismo competente.

Reducción de jornada por cuidado de familiar de primer grado

Hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.

La documentación justificativa a aportar por el interesado será la de fotocopia de libro de familia, informe médico expedido por las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social o equivalente y declaración de la situación personal y familiar.

Hijos con discapacidad

Los empleados que tengan hijos con discapacidad física, intelectual o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Tratamiento de fecundación asistida o cumplimiento de deber inexcusable

Para someterse a tratamientos de fecundación asistida o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público el trabajador tendrá derecho a ausentarse por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

La documentación justificativa a aportar por el interesado será la citación de la consulta o la que proceda en cada caso.

Violencia de género

En los casos de violencia de género, posibilidad de pasar a la situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la empleada, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras.

Artículo 37. Maternidad y adopción.

En esta materia se aplicará la legislación vigente, que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, y a título informativo, es la siguiente:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más en cada hijo a partir del segundo. 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, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la

CVE: BOP-SA-20210310-004

fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio de los derechos reconocidos seguidamente.

En los casos de parto prematuro, y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En los supuestos de discapacidad del hijo menor o adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren los apartados 1 y 2 del presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Fundación y trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración.

CVE: BOP-SA-20210310-004

La documentación justificativa a aportar por el interesado será la de certificación del organismo competente de asignación de menor para su adopción y sentencia judicial de entrega en adopción.

Artículo 38. Paternidad.

Resultará de aplicación lo establecido en su momento en la legislación vigente.

En esta materia se aplicará la legislación vigente, qué en el momento de entrada en vigor de este convenio, y a título informativo, es la siguiente:

En los supuestos de 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 dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del E. T.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del E.T. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre la Fundación y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador/a deberá comunicar la dirección de la Fundación, con una semana de antelación el ejercicio de este derecho.

Artículo 39. Lactancia.

Resultará de aplicación lo establecido en su momento en la legislación vigente.

Capítulo IV

Teletrabajo

Artículo 40. Teletrabajo

1. Se reconoce el teletrabajo como un medio de organización y ejecución de la prestación laboral, entendido como aquel que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo deberá recogerse por escrito mediante acuerdo individual que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo. Aquellos trabajadores que quieren desarrollar la modalidad de teletrabajo deberán solicitarlo a la empresa de acuerdo con los cauces establecidos para ello.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona

trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

TÍTULO V

Régimen asistencial, mejoras sociales y derechos sindicales

Artículo 41. Prevención de riesgos laborales.

La Fundación y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la normativa de desarrollo.

Seguridad y salud – Derecho a la protección: El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La Fundación está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo, así como informar de los riesgos en el puesto de trabajo, a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas o utilizar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros.

Las autoridades de la Fundación se comprometen a cumplir las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo prevenido en la legislación sobre Seguridad y Salud Laboral, en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Derecho de participación de los trabajadores – Los empleados tienen derecho a participar en la Fundación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de prevención serán, en general, designados por y entre los representantes de los trabajadores. No obstante, podrá elegirse a personas distintas de los representantes del personal, si bien la facultad de designación corresponde a dichos representantes. Tendrán el crédito adicional mensual legalmente establecido para la realización de funciones específicas en materia de salud laboral. El procedimiento de información a los delegados de prevención sobre las materias relacionadas con la seguridad y salud será por escrito o en otro soporte material.

Medidas de protección personal – Si después de adoptarse las medidas organizativas y de protección colectiva aún persistiese el riesgo, con carácter transitorio y hasta tanto se adopten aquellos mecanismos destinados a paliar el riesgo a través de medidas colectivas, se proporcionarán a los trabajadores los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones.

Vigilancia de la salud – La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a que viene obligada la Fundación sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en la normativa vigente. Tal y como se dispone en la misma, el acceso a la información médica se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Revisión médica – Todas las personas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a una revisión médica básica bienal, que la Fundación deberán facilitar sin coste para los trabajadores, y que tendrá carácter voluntario para éstos.

Artículo 42. Declaración sobre el acoso moral en el trabajo.

CVE: BOP-SA-20210310-004

La Fundación asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, actuando contra cuantas personas se demuestre que han realizado conductas hostigadoras.

Todo trabajador/a ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros, de manera que cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada.

Será considerada falta muy grave la realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A fin de desarrollar el presente artículo, la Fundación se compromete a negociar con el representante de los trabajadores, medidas destinadas a la prevención del acoso moral, así como al desarrollo de protocolos de actuación que contemplen el procedimiento de denuncias y resolución de estos conflictos, preservando los derechos de los implicados.

Artículo 43. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

Responsabilidad civil – La Fundación deberá contratar pólizas de seguro colectivo para todo el personal que garantice la responsabilidad civil en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo del automóvil y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados en esta póliza.

Accidentes – La Fundación deberá contratar pólizas de seguro colectivo de accidentes para todo el personal, que cubrirá muerte, invalidez absoluta y gran invalidez, en caso de accidente, sea cualquiera la causa que lo produzca, en el ámbito laboral.

Los derechos de este seguro serán compatibles con cualquier otro.

Artículo 44. Incapacidad temporal.

Se aplicará la legislación vigente en cuanto a las administraciones públicas, que, en el momento de aprobación del convenio, y según el RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, es:

1.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

En aplicación de lo determinado en el art. 9.5 del RDL, la Dirección, previa negociación con los delegados de personal, establecerá los supuestos en que, con carácter excepcional y debidamente justificados, se podrá establecer un complemento hasta alcanzar, como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

2.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que vinieran percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

CVE: BOP-SA-20210310-004

Artículo 45. Derechos sindicales.

En cuanto a derechos sindicales se estará a la legislación vigente, siendo exclusivamente de aplicación para la Fundación, los siguientes pactos:

La Fundación procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador/a afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen de reunirse en Asamblea en el mismo Centro, previa notificación a la Fundación, siempre que no se perturbe el normal desarrollo de las actividades y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado en razón a su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Fundación.

Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros del Comité de Empresa, tendrán las competencias, derechos y garantías que establecen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones vigentes.

La dirección de la Fundación habilitará los medios necesarios (como correo electrónico), para garantizar la correcta comunicación de los delegados sindicales y los trabajadores, salvaguardando lo dispuesto de la Ley de Protección de Datos.

Artículo 46. Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación anticipada.

Resultará de aplicación para los trabajadores lo establecido en su momento en la legislación vigente en cuento a jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación anticipada.

TÍTULO VI

Faltas y sanciones

Artículo 47.

Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

Tres faltas de puntualidad injustificada en el puesto de trabajo durante treinta días. Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante el plazo de treinta días.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.

Son faltas graves:

Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el plazo de treinta días.

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro, que menosprecien al trabajador.

Faltar gravemente a un trabajador o a sus familiares.

La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

CVE: BOP-SA-20210310-004

Son faltas muy graves:

Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.

Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.

El abandono injustificado y reiterado del puesto de trabajo.

Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro del Centro.

Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 48.

Los reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones, no previstas en el presente Convenio, ajustándose a la legalidad vigente.

Artículo 49.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, las leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la Fundación tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 50.

Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueren reiteradas, amonestación por escrito. Por faltas graves: Amonestación por escrito, con conocimiento de los Delegados de personal o del Comité de Empresa, si el trabajador/a así lo deseare. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días. Despido. En todos los casos con previa comunicación al o los Delegados o Comité de Empresa, si lo hubiere.

El apercibimiento puede ser acompañado de la suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 51.

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. En los casos de sanciones por faltas graves y muy graves se dará audiencia al interesado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito.

Artículo 52.

La dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

CVE: BOP-SA-20210310-004

Artículo 53.

La Fundación anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieren, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

Artículo 54.

La no comisión de faltas leves durante seis meses, y de graves durante un año, determinará la cancelación de las análogas que pudieren constar en el expediente personal.

TÍTULO VII

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 55.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Comisión paritaria de igualdad. Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una comisión paritaria de igualdad con las siguientes funciones:

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre los planes de igualdad.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN GENERAL
DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA.

Tablas salariales a partir del 1 de enero del año 2021

(Aplicando el 0,9% sobre las tablas salariales del año 2020 y manteniendo disminución de 5%, según del artículo 16, de la Ley de Presupuestos de la Junta de Castilla y León, publicado en el Decreto Ley 1/2010 de 3 de junio, por la que se establecen medidas urgentes de adaptación al R.D. 8/2012, de 20 de mayo, del Gobierno de la Nación).

CVE: BOP-SA-20210310-004

Categoría	Sueldo	Trienio
Técnico Superior	1.546,44	42,85
Técnico de Gestión	1.384,81	32,80
Oficial 1.º Administración	1.201,33	30,99
Auxiliar Administración	980,19	27,28
Analista	1.546,44	34,58
Programador	1.201,33	27,28
Operador	1.081,19	27,28