

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 13 de junio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología-Centros de Pedro Texeira, número 8, y Albacete, número 5 (código número 28100171012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología-Centros de Pedro Texeira, número 8, y Albacete, número 5, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 17 de febrero de 2012, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidencia de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y la denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid; Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, y el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 13 de junio de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION ESPAÑOLA PARA LA CIENCIA
Y LA TECNOLOGÍA: CENTROS DE TRABAJO SITOS EN LA CALLE PEDRO TEIXEIRA 8
Y ALBACETE 5 DE MADRID**

La Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología es una Fundación del sector público estatal, adscrita al Ministerio de Ciencia e Innovación, que persigue como fin fundacional fomentar la investigación científica de excelencia así como el desarrollo y la innovación tecnológica necesarios para incrementar la competitividad de la industria española y la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, propiciando para ello la colaboración entre los agentes implicados en actividades de I+D+I y la difusión y comunicación de los resultados y actuaciones realizadas en investigación e innovación.

La Fundación se rige por sus Estatutos, por las disposiciones que, en interpretación y desarrollo de los mismos, establezca su Patronato y, en todo caso, por la Ley 50/2002, de Fundaciones, por el Estatuto de los Trabajadores, por la normativa de carácter administrativo que resulte de aplicación como consecuencia de su pertenencia al sector público estatal (Ley 47/2003, General Presupuestaria, Ley 38/2003, de Subvenciones, Ley 30/2207, de Contratos del Sector Público) y por las disposiciones de desarrollo legal de las mismas.

El presente Convenio Colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo concertado por la representación empresarial de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (en adelante, la FECYT) y la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras de los Centros de Trabajo de la FECYT sitos en la calle de Pedro Teixeira 8 y en la calle Albacete 5 de Madrid (en adelante, la representación legal de los trabajadores). Cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, que se haga en el articulado del presente texto colectivo, al trabajador, beneficiario, ciudadano, candidato, hijo o personal, habrá de entenderse realizada indistintamente a mujeres y a hombres.

Capítulo I

Ámbito de aplicación y contenido mínimo

Artículo 1. Ámbito funcional

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el ámbito de la actividad propia ordinaria de la Fundación conforme a sus fines fundacionales, realizada en sus centros de trabajo sitos en la calle Pedro Teixeira 8 y Albacete 5 de Madrid.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta ajena, prestan sus servicios en régimen laboral.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio, bien por el desempeño de puestos de trabajo de especial confianza, o bien por estar vinculadas mediante relaciones ajenas al ámbito jurídico-laboral, las siguientes personas:

- a) La Dirección General y los miembros del Comité de Dirección de la FECYT, durante el periodo de permanencia en el mismo.
- b) Las personas contratadas para la prestación de servicios de asesoramiento a los miembros del Patronato y/o a la Dirección General de la FECYT.
- c) Quienes presten o realicen trabajos específicos, cuya relación con la FECYT se derive de la aceptación de minuta o presupuesto.
- d) El personal que se encuentre realizando prácticas laborales como complemento de su formación reglada y en virtud de convenios de colaboración entre la FECYT y sus Centros de Enseñanza o Universidades.
- e) Las personas beneficiarias de acciones formativas gestionadas por la FECYT en el ámbito de sus competencias fundacionales.

Artículo 3. Ámbito territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a los centros de trabajo de la FECYT, sitos en la calle Pedro Teixeira 8 y Albacete 5, de Madrid.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación y su duración se extenderá durante un periodo de dos años y hasta el 31 de diciembre del año en que venza dicho periodo.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses anteriores a la fecha de terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos respecto de la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denun-

cia del mismo durante ese período. Una vez denunciado, su contenido normativo permanecerá vigente hasta tanto sea sustituido por el nuevo convenio.

Artículo 5. Comisión Paritaria

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del presente convenio, se constituirá una comisión paritaria de seguimiento, interpretación, arbitraje y vigilancia del mismo, que en su primera reunión establecerá sus normas de funcionamiento.

La Comisión estará compuesta por seis miembros, tres en representación de la Fundación y tres en representación legal de los trabajadores de la FECYT.

Son competencias de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- b) La vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- c) La solución de dudas, discrepancias y conflictos de carácter individual y colectivo, consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio.
- d) La actualización del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos suscritos.
- e) La creación de tantas Comisiones o Mesas de Trabajo como se deriven del presente texto convencional, así como la regulación de sus regímenes de funcionamiento interno.
- f) Cualquier otro asunto cuya competencia le sea asignada en el articulado del presente Convenio o las partes, en el ejercicio de su autonomía colectiva, procediesen a otorgarle.

La Comisión Paritaria designará entre sus miembros a una Presidencia y a una Secretaría. La Presidencia asumirá las funciones de convocar y moderar las sesiones y la Secretaría las de redactar las Actas de las sesiones, difundirlas entre sus miembros, transmitir los acuerdos adoptados a las personas interesadas y custodiar el Libro de Actas de las sesiones.

A este respecto, las funciones de Presidencia y Secretaría de la Comisión Paritaria se desempeñarán alternativamente por una persona vocal de cada una de las dos representaciones.

La Fundación cubrirá los gastos que a los miembros de la Comisión Paritaria les pudiera ocasionar el desempeño de las funciones anteriormente mencionadas, siempre que dichos gastos hayan resultado necesarios e imprescindibles y sean validados por la Comisión.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, quienes de mutuo acuerdo fijarán fecha, lugar y hora de la reunión así como el orden del día de las cuestiones a tratar, debiendo celebrarse dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de la petición.

Los acuerdos deberán adoptarse por más del 50 por 100 de cada una de las dos representaciones de la Comisión. Los acuerdos alcanzados vincularán a ambas representaciones en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en el tablón de anuncios de los centros de trabajo, si procede.

En el supuesto de que en la Comisión Paritaria no se alcanzase acuerdo para la solución de un tema o conflicto planteado, las partes, antes de acudir a los Tribunales del Orden Jurisdiccional Social, se someterán a los mecanismos de conciliación - mediación del Instituto Laboral de Madrid.

Denunciado el convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

Artículo 6. Cláusula de garantía

En el supuesto de que se produjera un cambio en la titularidad de la Fundación, en los términos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se aplicará el mecanismo subrogatorio previsto en dicho precepto, adoptándose las garantías que legalmente procedan respecto de los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Artículo 7. Compensación y absorción

Las condiciones colectivas establecidas en el presente Convenio sustituyen, compensan y absorben las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación, salvo aquéllas sobre las que expresamente se disponga lo contrario.

A efectos de la aplicación de la cláusula de compensación y absorción, las condiciones convenidas serán consideradas en términos comparativos de forma global y conjunta.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad e indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible; de este modo, de resultar anuladas o declaradas nulas judicialmente y/o no ser aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad.

Capítulo II

*Organización del trabajo***Artículo 9. Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la FECYT, respetando, en todo caso, las previsiones legalmente establecidas. No obstante, ésta informará y oír a los representantes legales de los trabajadores en aquellas cuestiones de organización y procedimiento que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general.

En función de los objetivos y recursos de la Fundación, la Dirección definirá su estructura organizativa asignando a los Departamentos y Unidades de Actuación, las competencias y medios adecuados a su misión y objetivos.

Capítulo III

*Clasificación profesional***Artículo 10. Clasificación profesional**

El sistema de clasificación profesional que se adopta en el presente Convenio se articula mediante Grupos y Categorías profesionales. En consecuencia, todos los trabajadores de la Fundación que integran el ámbito subjetivo del presente convenio colectivo se encuadrarán en alguno de los Grupos y Categorías Profesionales definidos en los artículos siguientes.

La relación de Grupos y Categorías profesionales contenida en el presente convenio no presume la obligación de tener cubiertos todos los niveles enumerados si las necesidades no lo requieren o la Dirección de la Fundación lo estima conveniente.

Asimismo, son meramente informativos los distintos cometidos asignados en cada Grupo y Categoría profesional, pues todo trabajador de la Fundación realizará cuantas tareas le asignen sus superiores jerárquicos dentro del contenido general propio de su Grupo profesional y dada la estructura organizativa de la Fundación.

La fijación de los Grupos y Categorías profesionales, al margen de las consecuencias funcionales y retributivas que se establecen en el presente Convenio, no impedirá la fijación de divisiones orgánicas o áreas funcionales con efectos estrictamente organizativos o internos.

Artículo 11. Grupos profesionales

El sistema de clasificación funcional de la Fundación se compone de los siguientes Grupos profesionales:

- a) Grupo Profesional I: Personal de Coordinación.
- b) Grupo Profesional II: Personal Técnico Superior.
- c) Grupo Profesional III: Personal Técnico Medio.
- d) Grupo Profesional IV: Personal Administrativo.

Estos Grupos profesionales se organizan agrupando unitariamente las diversas tareas y funciones que se realizan en la Fundación, en función de los siguientes factores:

- a) Los requerimientos necesarios para poder realizar correctamente las funciones que se integran en el Grupo Profesional, referidos tanto a la formación genérica como específica y la experiencia profesional y las competencias o habilidades necesarias para desempeñar las funciones con la máxima eficacia.
- b) La complejidad de las tareas y responsabilidad contraída en su ejercicio, medida en función de las atribuciones de asignación y supervisión de tareas y del alcance del equipo sobre las que se ejerce.
- c) La asunción de responsabilidades contraídas por el mantenimiento y desarrollo adecuado de las relaciones con terceros y el impacto que el ejercicio de las funciones pueda tener sobre el conjunto de la organización.

Estos Grupos profesionales se dividen a su vez en las Categorías profesionales y niveles retributivos que se determinan en el artículo siguiente.

Artículo 12. Definición de Grupos y Categorías profesionales

De conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, los Grupos y Categorías profesionales se definen y concretan en función de los parámetros que se especifican a continuación, englobando al personal que cumple los requerimientos exigidos para cada uno de ellos.

Grupo Profesional I: Personal de Coordinación

Está integrado por el personal laboral que, con un alto grado de formación y cualificación profesional y técnica, dirigen, planifican, organizan, coordinan y desempeñan tareas de un relevante nivel de responsabilidad en las diferentes áreas funcionales en las que orgánicamente está distribuida la Fundación o en la gestión de las actividades y proyectos.

Se trata de un personal con un equipo a su cargo y con capacidad para decidir de forma autónoma cuestiones relativas a la ejecución de las actividades y proyectos de la Fundación, pudiendo incluso validar el resultado final alcanzado dentro de los objetivos diseñados y fijados por la Fundación, sin prácticamente asistencia jerárquica continua.

Para el cumplimiento de su tarea tan sólo precisa de una enunciación de instrucciones en términos generales, con un gran nivel de creatividad y capacidad para su interpretación y adaptación. La responsabilidad por sus errores y faltas puede afectar directa o indirectamente tanto a la consecución de los objetivos y resultados de toda la organización como a los objetivos y resultados de las actividades del área funcional a la que pertenece.

Este personal tiene acceso a información privilegiada y estratégica de la Fundación, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves en el caso de uso indebido de la misma, error o extralimitación en el ejercicio de sus funciones. Su relación con los responsables máximos de la organización del trabajo funcional es directa.

En este Grupo profesional se distinguen las siguientes Categorías profesionales:

- Categoría B: personal con capacidad para decidir de forma autónoma cuestiones relativas a la ejecución de actividades y proyectos concretos del área funcional de la Fundación a la que pertenece. Los niveles retributivos correspondientes a esta Categoría son del nivel retributivo N1 al nivel N4.
- Categoría A: personal con capacidad para decidir de forma autónoma cuestiones relativas a la ejecución de proyectos y actividades de un área funcional de la Fundación, siendo directa su relación con la Dirección de la Fundación. Los niveles retributivos asignados a esta Categoría profesional son del nivel retributivo N5 al nivel N8.

Grupo Profesional II: Personal Técnico Superior

Las personas pertenecientes a este Grupo, con un alto grado de formación o con una experiencia y capacitación profesional demostrada, desarrollan con iniciativa las actividades y proyectos de la Fundación, bajo la dependencia directa del Personal de Coordinación.

Sus funciones están dirigidas al desarrollo y ejecución de las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos de la Fundación, asumiendo una importante cuota de responsabilidad en la consecución de los objetivos de la organización, proyectos y actividades de la Fundación, pudiendo tener personas a su cargo.

En este Grupo profesional se distinguen las siguientes Categorías profesionales:

- Categoría B: Se trata de personal especialista técnico en el área de actividad de que se trate y que desarrolla funciones y tareas que precisan en el nivel básico de cierta experiencia laboral en el área de que se trate, requiriendo formación y supervisión de un técnico de nivel superior; y que en los niveles de desarrollo, requieren experiencia laboral en el ejercicio de las funciones y tareas, y su realización con suficiente autonomía, iniciativa e interrelación. Comprende los siguientes niveles retributivos:
 - Técnico N-1 y N-2: nivel básico.
 - Técnico N-3 y N-4: niveles de desarrollo.
- Categoría A: Personal, especialista técnico en el área de actividad de que se trate, que para el desarrollo de sus funciones y tareas precisa de una dilatada experiencia profesional. Los trabajadores de esta Categoría profesional tendrán capacidad para la adopción de decisiones técnicas, un alto nivel de autonomía, iniciativa e interrelación, realizando en su caso funciones de gestión, formación y supervisión del equipo a su cargo. La responsabilidad por sus errores y faltas puede tener importantes efectos negativos en el cumplimiento de los objetivos de los proyectos y actividades de la Fundación. Comprende los siguientes niveles retributivos:
 - Técnico N-5, N-6, N-7 y N-8.

Grupo Profesional III: Personal Técnico Medio

Las personas pertenecientes a este Grupo, con un grado de formación adecuado o con una experiencia y capacitación profesional demostrada, desarrollan con iniciativa las actividades y proyectos de la Fundación.

Sus funciones están dirigidas al desarrollo y ejecución de las actividades de la Fundación, con un nivel de autonomía, iniciativa e interrelación limitado, sujetos a supervisión y conforme a unos objetivos definidos y concretos, que pueden, no obstante, partir de instrucciones o directrices más generales sobre determinados aspectos de la ejecución.

En este Grupo profesional se distinguen las siguientes Categorías profesionales:

- Categoría B: Personal que dentro de este Grupo profesional desarrolla funciones y tareas que precisan en el nivel básico de cierta experiencia laboral en el área de que se trate, requiriendo formación y supervisión de un técnico medio de nivel superior; y que, en los niveles de desarrollo requieren experiencia laboral en el ejercicio concreto de las funciones y tareas y su realización con suficiente autonomía y actitud proactiva. Comprende los siguientes niveles retributivos:

- Técnico Medio N-1 y N-2: nivel básico.
- Técnico Medio N-3 y N-4: niveles de desarrollo.
- Categoría A: Personal que desarrolla funciones y tareas con amplia autonomía y proactividad, que precisan de una dilatada experiencia profesional y conocimientos técnicos específicos en el área de actividad de que se trata. Podrán realizar labores de acompañamiento y formación de otros trabajadores del Grupo profesional. Comprende los siguientes niveles retributivos:
 - Técnico Medio N-5, N-6, N-7 y N-8.

Grupo Profesional IV: Personal Administrativo

En este Grupo quedan adscritas las personas que con formación en gestión administrativa desarrollen su prestación en dicho ámbito, caracterizándose su tarea en esencia por ejecutar instrucciones concretas, claramente establecidas, con un grado de dependencia sustancial y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. También quedan adscritas a este Grupo aquellas personas que desarrollen tareas de gestión administrativa cuyo ejercicio requieren cierta autonomía y grado de iniciativa, así como específicos conocimientos teóricos, profesionales y/o aptitudes prácticas.

Este Grupo profesional comprende las siguientes Categorías profesionales:

- Categoría B: personal que desempeña funciones y tareas administrativas que en el nivel básico son de complejidad media baja y para cuya realización se precisa cierta experiencia laboral; y que en los niveles de desarrollo precisan de amplia experiencia profesional y conocimientos específicos, realizadas con iniciativa y suficiente autonomía. Comprende los siguientes niveles retributivos:
 - Administrativo N-1 y N-2: nivel básico.
 - Administrativo N-3 y N-4 : niveles de desarrollo.
- Categoría A: personal que desarrolla funciones y tareas administrativas que precisan de una dilatada experiencia profesional, especial cualificación y conocimientos amplios y específicos dentro de este campo, realizadas con iniciativa y amplia autonomía. Los niveles retributivos de esta categoría son los siguientes:
 - Administrativo N-5, N-6, N-7 y N-8.

Artículo 13. Adscripción del personal a los Grupos y Categorías profesionales

La adscripción del trabajador a cada uno de los Grupos, Categorías profesionales y niveles retributivos corresponde a la Dirección de la Fundación. La adscripción se producirá principalmente en función de las funciones para las que haya sido contratado y el peso de los factores definidos en el artículo 11.

La adscripción de los trabajadores, que presten sus servicios en la Fundación en el momento de la entrada en vigor del convenio colectivo, a cada uno de los Grupos, Categorías profesionales y niveles retributivos se realizará sin menoscabo de sus condiciones laborales vigentes a dicha fecha.

Artículo 14. Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que la pertenencia al Grupo profesional y las exigidas por los requerimientos de formación, experiencia y competencias profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

El cambio de puesto de trabajo dentro del mismo Grupo profesional, no supone por sí mismo cambio en las condiciones retributivas de su titular.

La Dirección de la Fundación podrá decidir, de forma unilateral, por necesidades del servicio o cuando existan probadas razones técnicas o de eficiencia organizativa, y por el tiempo imprescindible para su atención, que el trabajador pase a desempeñar funciones de puestos de trabajo vacantes y/o de nueva creación adscritos a otros Grupos profesionales, sin menoscabo de su dignidad y sin perjuicio, en su caso, de su formación y promoción, siempre que no signifique modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La Fundación deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

En los casos en que el trabajador pasara a desempeñar funciones correspondientes a puestos de trabajo adscritos a Grupos profesionales inferiores y/o con retribución más baja, el trabajador mantendrá íntegramente su derecho a percibir la retribución del puesto de trabajo de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En los casos en que el trabajador pasara a desempeñar temporalmente funciones correspondientes a un puesto de trabajo de un Grupo profesional superior, percibirá los complementos salariales que correspondan durante el periodo de ejercicio efectivo de dichas funciones. El desempeño de funciones correspondientes a un Grupo Profesional superior no podrá ser superior a seis meses

durante un año u ocho meses durante dos años consecutivos o alternos, en cuyo caso se procederá a cubrir el puesto de trabajo de conformidad con los procedimientos establecidos al efecto.

Capítulo IV

Retribuciones

Sección Primera

Salariales

Artículo 15. Estructura retributiva

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo se componen de las siguientes partidas salariales:

1. Salario base de convenio
2. Complementos personales:
 - a) Complemento por categoría.
 - b) Antigüedad.
 - c) Complemento de adaptación.
3. Complementos de puesto de trabajo:
 - a) Complemento de especial conocimiento o cualificación.
 - b) Complemento de especial responsabilidad.

Artículo 16. Salario base de convenio

El salario base retribuye el trabajo de los respectivos Grupos profesionales, realizado por jornada ordinaria de trabajo. Su cuantía es fija, mensual y unitaria por cada Grupo profesional. Las cuantías mensuales de los salarios base de cada Grupo profesional son las que figuran en las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 17. Complementos personales

1. Complemento por categoría. Complemento personal asignada a cada una de las distintas categorías profesionales y niveles retributivos definidos en el presente Convenio colectivo, que se percibirá distribuido en mensualidades y cuyo importe es el que figura en las tablas salariales del Anexo I.

2. Complemento de antigüedad. Se computará por cuatrienios, siendo su importe mensual el que figura en el Anexo III. Se devengará por cada cuatro años de servicio en la Fundación, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumplan.

3. Complemento de adaptación. Complemento personal de cuantía fija y calculada como la diferencia entre la suma de las retribuciones percibidas por un determinado trabajador a la entrada en vigor del Convenio y la que, en su caso, debería percibir con arreglo a la estructura salarial propuesta en el presente convenio.

Su cuantía es fija y no está sujeta a los incrementos anuales previstos, legal o convencionalmente, para la revisión de los salarios.

Artículo 18. Complementos de puesto de trabajo

1. Complemento de especial conocimiento o cualificación. Complemento a percibir por el personal en función de su especial preparación o conocimientos complementarios para el desempeño del puesto de trabajo que ocupa.

Su importe será igual a un cuatro por ciento sobre el importe del salario base y complemento de categoría mensual asignado al trabajador, percibiéndose en doce mensualidades. Este complemento no será consolidable y sólo se percibirá mientras dure el desempeño de tales funciones.

2. Complemento de especial responsabilidad. Complemento a percibir por el personal de la Fundación que realice funciones de responsabilidad y/o jefatura en su desempeño.

Su importe será igual a un seis por ciento sobre el importe del salario base y complemento de categoría mensual asignado al trabajador, percibiéndose en doce mensualidades. Este complemento no será consolidable y sólo se percibirá mientras dure el desempeño de tales funciones.

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

El personal sujeto al ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, de devengo semestral.

La cuantía de cada una de las citadas pagas será, en todo caso, de una mensualidad del salario base y de los complementos personales percibidos por el trabajador.

Las fechas de abono de las pagas extraordinarias serán:

- En los primeros quince días del mes de julio: la paga extraordinaria de verano.
- En los primeros quince días del mes de diciembre: la paga extraordinaria de diciembre.

Artículo 20. Revisión salarial

Para los años 2012 y 2013, las retribuciones establecidas en el Anexo I y II se verán modificadas en el porcentaje que para el personal de las fundaciones del sector público se determine para dichos ejercicios en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Sección Segunda

Extrasalariales

Artículo 21. Derecho al cobro de dietas e indemnizaciones por razón del servicio

El derecho al percibo de dietas e indemnizaciones surge cuando el personal de la Fundación, en el cumplimiento de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, debe realizar un desplazamiento fuera del término municipal donde se encuentra su centro de trabajo. En todo caso, los desplazamientos deben ser autorizados previamente por el superior jerárquico competente, y visados, con posterioridad, a los efectos de acreditar la efectiva realización de los mismos.

Artículo 22. Gastos de manutención y alojamiento

El personal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, tendrá derecho al percibo en concepto de gastos de manutención y/o alojamiento, de las siguientes cantidades:

- a) Gastos de manutención:
 - Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del centro de trabajo correspondiente y del que constituya la residencia del perceptor: 53,34 euros diarios, si corresponden a desplazamientos dentro del territorio español, ó 91,35 euros diarios si corresponden a desplazamientos a territorio extranjero.
 - Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del centro de trabajo correspondiente y del que constituya la residencia del perceptor: 26,67 euros diarios, si corresponden a desplazamientos dentro del territorio español, ó 48,08 euros diarios, si corresponden a desplazamientos al extranjero.
- b) Gastos de alojamiento: con carácter general, la organización y reservas de los viajes y alojamiento se tramitarán directamente por la Fundación, y sólo excepcionalmente, por razones económicas justificadas y autorizadas previamente, lo serán por el trabajador, que tendrá derecho al reembolso de los gastos que por este concepto justifique.

Artículo 23. Gastos de locomoción

Con carácter general, la organización y reservas de los viajes y alojamiento se tramitarán directamente por la Fundación, y sólo excepcionalmente, por razones económicas justificadas y autorizadas previamente, lo serán por el trabajador. En este caso el trabajador tendrá derecho al reembolso de los gastos en los que hubiera incurrido con ocasión de los desplazamientos realizados en el ejercicio de sus funciones, fuera del término municipal de su centro de trabajo, en cualquier medio de transporte público, y justificados mediante factura. Si el trabajador para dichos desplazamientos utilizara su vehículo personal tendrá derecho a que se le abone, en concepto de gastos de locomoción la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 24. Otros gastos reintegrables

La Fundación abonará los gastos de peaje, parking y taxis que debidamente se justifiquen, con autorización de la persona jerárquicamente dependiente y posterior visado, siempre que dichos gastos hayan resultado necesarios e imprescindibles.

Capítulo V

*Jornada, vacaciones, permisos y licencias***Artículo 25. Jornada y horario de trabajo**

La jornada laboral ordinaria será 39 horas semanales de lunes a viernes, distribuidas de la siguiente manera:

- De lunes a jueves con horario de mañana de 9:00 a 14:00 horas y de horario de tarde, de 15:00 a 18:00 horas. Se establece la posibilidad de flexibilidad en la hora de entrada, permitiéndose ésta desde las 8:00 hasta las 9:00 horas, ajustándose la hora de salida al criterio anterior.
Entre las 14:00 y las 15:00 horas existirá una pausa obligatoria de sesenta minutos para la comida. Se establece la posibilidad de que dicha pausa se realice entre las 13:30 y las 14:30 horas, ajustándose la hora de entrada y salida del horario de tarde en función de los criterios de flexibilidad anteriores.
Las horas de concurrencia obligada serán de 9:00 a 13:30 horas y de 15:30 a 17:00 horas.

- Los viernes con horario de mañana de 8:00 a 15:00 horas. Se establece la posibilidad de flexibilidad en la hora de entrada, permitiéndose ésta desde las 8:00 hasta las 9:00 horas, ajustándose la hora de salida al criterio de flexibilidad anterior.

En jornada intensiva el personal tendrá derecho a una pausa de veinte minutos continuados que será computada como tiempo de trabajo efectivo.

Las horas de concurrencia obligatoria en jornada intensiva serán de 9:00 a 15:00 horas.

Durante el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, la jornada laboral será de 35 horas semanales de lunes a viernes, con horario de mañana de 8:00 a 15:00 horas, siendo de aplicación lo dispuesto sobre jornada intensiva en el apartado anterior.

Artículo 26. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen por parte del personal por encima de la duración de la jornada de trabajo pactada en el presente convenio.

Las horas extras sólo podrán realizarse a solicitud de la Dirección de la Fundación expresamente trasladada al trabajador de acuerdo con las necesidades del servicio, siendo voluntaria su aceptación por el trabajador, salvo en los casos legalmente previstos en los que la realización de horas extras sea obligatoria. En cualquier caso, la aceptación debe ser también expresa por parte del trabajador.

Salvo pacto distinto entre el trabajador y la Dirección, la hora extraordinaria será compensada por tiempo de descanso equivalente y como mínimo en medias jornadas de trabajo, por lo que será necesaria la previa acumulación de la mitad del número de horas de la jornada vigente en cada momento. El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de común acuerdo fijen la Dirección y el trabajador, dentro de los cuatro meses naturales siguientes.

Artículo 27. Calendario laboral

Con carácter anual, la Fundación elaborará, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral, publicándose en el primer mes del año, fijándose las fiestas nacionales, autonómicas y locales que correspondan.

A estos efectos, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables. Asimismo se establecerá en el calendario laboral una semana de descanso adicional de Navidad, en dos turnos, a los que no se podrán unir vacaciones disfrutadas fuera del periodo general ni días de permisos retribuidos por asuntos propios.

Artículo 28. Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborables.

El periodo general de disfrute de las vacaciones anuales será desde el 16 de junio hasta el 15 de septiembre. No obstante, podrá solicitarse el disfrute de un máximo de cinco días de vacaciones fuera del periodo general y dentro del año natural, que deberán disfrutarse de forma conjunta en una sola vez, si bien la concesión de dicho derecho estará condicionada por las necesidades del servicio.

Cada persona debe comunicar a su superior, la totalidad de los días concretos de vacaciones mediante solicitud antes del 15 de abril de cada año natural. Al término de dicha fecha, no será admisible modificaciones posteriores sobre las solicitudes iniciales, salvo que concurra alguna causa justificada que deberá ser comunicada inmediatamente que se conozca. Una vez recibidas las solicitudes de todo el personal, se elaborará el cuadro vacacional, teniendo en cuenta que, en todo caso, debe garantizarse la correcta cobertura de los servicios prestados por la Fundación.

En el caso de que el disfrute de días de vacaciones fuera del periodo general y por un máximo de cinco días sea solicitado para antes del 15 de abril, dicha solicitud deberá ser realizada con al menos un mes de antelación.

Una vez iniciadas las vacaciones, el disfrute de las mismas no quedará interrumpido por enfermedad, accidente u otra causa ajena a la voluntad de la Fundación, salvo en las situaciones de maternidad y paternidad. Cuando las vacaciones coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que correspondiera al trabajador, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Si por circunstancias del servicio no pudieran disfrutarse todas las vacaciones dentro del año natural, podrá ampliarse excepcionalmente el plazo para su disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente.

En ningún caso, el no disfrute de las vacaciones motivará su compensación económica ni generará derecho a disfrutarlas en años posteriores.

En el año de comienzo de la relación laboral, el personal de nuevo ingreso disfrutará dentro del mismo de la parte proporcional que corresponda según el número de meses trabajados durante el año.

Idéntico criterio se seguirá con los trabajadores que cesen en la Fundación en el transcurso del año, teniendo derecho en este caso a la compensación en metálico de la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas a la fecha de la baja.

Artículo 29. Permisos retribuidos

El personal, previo aviso y justificación adecuada, tendrán derecho a disfrutar permisos retribuidos desde el momento en que se produce el hecho que lo motiva, durante los días y por las causas que a continuación se relacionan:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio. Este permiso se podrá disfrutar antes o después de la fecha del enlace, siempre y cuando ésta se encuentre comprendida en el período de disfrute del citado permiso.

2. Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijos, hermanos del trabajador o su cónyuge.

3. Tres días en caso de nacimiento de un hijo. En el supuesto de que se tuviera que efectuar un desplazamiento de, al menos, 200 kilómetros, el permiso será de cuatro días siempre que éste pueda acreditarse.

4. Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que se tuviera que efectuar un desplazamiento de, al menos, 200 kilómetros, el permiso será de cuatro días siempre que éste pueda acreditarse.

5. Por el tiempo necesario para la realización de pruebas médicas de diagnóstico o especializadas, tanto del trabajador como del cónyuge o familiares hasta el primer grado de consanguinidad, debiéndose aportar con posterioridad el correspondiente justificante acreditativo de la prueba que corresponda.

6. Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos. En el supuesto de que se tuviera que efectuar un desplazamiento de, al menos, 200 kilómetros, el permiso será de cinco días siempre que éste pueda acreditarse.

7. Dos días por traslado del domicilio habitual. A los efectos de acreditar la realidad del traslado, se entenderá como "domicilio habitual" el que conste en el expediente personal, debiendo acreditar el cambio de domicilio mediante la aportación de documentación justificativa suficiente.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Fundación pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Fundación.

9. Por el tiempo imprescindible para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en este convenio y en la legislación correspondiente.

En el caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

Los permisos contemplados en este artículo deberán ser comunicados previamente al superior jerárquico competente y por el área de personal de la Fundación. No obstante, si la circunstancia que motiva el permiso sobreviene de manera súbita (solo admisible en los supuestos 3), 4) y 5) subsiste el deber de comunicación escrita, si bien ésta se podrá realizar con posterioridad al disfrute del correspondiente permiso.

Además, se establece la obligación, de acreditar, de forma documental, la circunstancia que origina la concesión del permiso (previa o posterior, según proceda, al disfrute del mismo).

Artículo 30. Permiso por asuntos propios

Los trabajadores de la Fundación tendrán derecho al disfrute de cinco días de permisos retribuidos por asuntos propios, previa autorización y siempre que las necesidades de la Fundación lo permitan. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o por medias jornadas, computándose a estos efectos la media jornada de cuatro horas.

Los permisos por asuntos propios no podrán acumularse a días de vacaciones anuales retribuidas, a excepción de hasta dos días que podrán unirse al periodo de vacaciones que se disfrute fuera del periodo general, siempre y cuando dicho periodo no supere cinco días en total.

A este respecto, se considerará "acumulación" a vacaciones, el disfrute de los asuntos particulares en días laborables previos o posteriores al inicio o finalización, respectivamente, del periodo vacacional.

Adicionalmente, los días de asuntos propios deberán disfrutarse dentro del año natural y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, sin que quepa su disfrute fuera del año natural, ni su compensación económica en caso de no llegar a disfrutarse.

Artículo 31. Licencias sin sueldo

El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, una licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años e implican la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma, sin derecho a retribución, ni seguridad social, y sin que dicho periodo de licencia computa para la antigüedad del trabajador a ningún efecto – complemento de antigüedad, indemnización por cualquier tipo de extinción, etc.

Capítulo VI

*Acción social***Artículo 32. Acción social**

Se regulan en este capítulo el conjunto de las acciones que la Fundación realiza y financia más allá de la retribución por los servicios prestados cuya finalidad es mejorar las condiciones sociales y bienestar de sus empleados. La cuantía total y parcial destinada a la realización de cada una de las acciones detalladas en los artículos siguientes se fijará anualmente en función de las disponibilidades presupuestarias de la Fundación y los límites de crecimiento de la masa salarial establecidos por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado correspondientes.

Artículo 33. Seguro de vida y accidentes

La Fundación suscribirá, en calidad de tomador, un seguro de vida y accidentes cuyos asegurados y/o beneficiarios sean los trabajadores de la Fundación incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 34. Mejora voluntaria de la incapacidad temporal

La Fundación complementará las prestaciones de la Seguridad Social a la que tuviera derecho el personal que causara baja por Incapacidad Temporal, tanto derivada de contingencias comunes como profesionales, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario fijo mensual, compuesto por salario base y complementos personales percibidos por el trabajador, que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, desde el primer día de baja hasta el 270. A partir de dicho día, sólo se cobrará la prestación de la Seguridad Social.

En este sentido, el complemento a cargo de la empresa se calculará como la diferencia entre la prestación que se percibe de la Seguridad Social y el mencionado salario fijo mensual que correspondería si estuviera en alta. En ningún caso, la suma de ambas cantidades, esto es, la prestación de Incapacidad Temporal y el complemento a cargo de la empresa, puede implicar que la persona afectada perciba una cuantía retributiva superior a la prevista para el puesto de trabajo que desempeña.

Artículo 35. Asistencia sanitaria

Los trabajadores de la Fundación incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán optar a ser incluidos en la póliza de asistencia sanitaria suscrita por la Fundación, comprendiendo exclusivamente al titular que sea admitido por la compañía que corresponda. La Fundación asumirá el coste de la póliza hasta un límite de 500 euros brutos por trabajador, siendo el exceso de coste repercutido en su caso al trabajador.

Este beneficio podrá ser sustituido a voluntad del trabajador por el abono de gastos de carácter sanitario, debidamente justificados mediante factura, hasta un límite de 500 euros brutos anuales por trabajador.

Artículo 36. Ayuda por nacimiento de hijos

La Fundación realizará una ayuda económica con motivo del nacimiento de hijos de los trabajadores, por un importe de 300 euros brutos, instrumentada mediante la entrega de una tarjeta regalo del comercio seleccionado por la Fundación.

La Fundación a solicitud expresa y por escrito del trabajador podrá aprobar el descuento en nómina de los importes destinados por el trabajador a la educación de primer ciclo infantil en centros debidamente homologados, en los términos establecidos en la normativa legal vigente.

Artículo 37. Ayuda de comida

Los trabajadores de la Fundación incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio que presten servicios a jornada partida de mañana y tarde, percibirán una ayuda de comida instrumentada mediante la entrega de tickets-restaurantes, durante todo el periodo de jornada ordinaria, cuyo importe diario se fija en 7,42 euros brutos.

Artículo 38. Ayuda al transporte

Los trabajadores de la Fundación incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio recibirán una ayuda para la compensación de los gastos ocasionados por el desplazamiento habitual desde su domicilio al lugar de trabajo. El importe de esta ayuda se fija en 34,95 euros brutos mensuales, prorrateándose la cuantía correspondiente por día trabajado en los meses en los que el trabajador no preste servicios todos los días, como consecuencia de bajas por incapacidad temporal u otras ausencias justificadas.

Artículo 39. Plan de Pensiones

Los trabajadores con, al menos, nueve meses de antigüedad, podrán optar a ser incluidos en el Plan de Pensiones suscrito por la Fundación, en la modalidad de sistema de empleo de promoción conjunta y de aportación definida. El importe de la contribución anual que la Fundación realizará a cada uno de los trabajadores-partícipes será igual al de las aportaciones voluntarias que efectúe cada uno de ellos hasta el 15 de diciembre de cada año con los límites establecidos para el año 2012 y 2013 en el Anexo IV.

Artículo 40. Anticipos y préstamos

Todo el personal de la Fundación con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:

- Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización.

Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades. La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

Capítulo VII

*Formación***Artículo 41. Políticas de formación**

Se considera como objetivo prioritario de la política de recursos humanos de la Fundación la formación de los trabajadores para posibilitar:

- Un mejor desempeño del puesto de trabajo.
- La adecuación y actualización de los recursos humanos a los cambios y requerimientos de la sociedad tecnológica en la que estamos inmersos.
- La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.
- La integración de todos los empleados en los objetivos de la Fundación.

Consciente, por tanto, de la importancia que adquiere la formación de su personal y de la necesidad constante de potenciar y ampliar los conocimientos de los que disponen, la Fundación asume con un alto grado de compromiso las previsiones que se recogen en el presente Capítulo.

Artículo 42. Plan Anual de Formación

La Fundación desarrollará anualmente un Plan de Formación para mejorar la capacidad y empleabilidad de su personal, que se publicará en el primer trimestre de cada ejercicio. Para su diseño se tendrán en cuenta las necesidades de los puestos de trabajo, análisis de las capacidades de los trabajadores, las expectativas de desarrollo de los puestos y funciones y el Plan Estratégico de la Fundación así como las posibilidades organizativas y disponibilidad presupuestaria existente.

Previamente a la elaboración del Plan de Formación, se informará a la Comisión Paritaria sobre sus contenidos y el cronograma previsto para su desarrollo, pudiendo realizar a tales efectos las aportaciones que consideren oportunas para la mejora y calidad del mismo.

En este sentido, la formación tendrá como objetivo la adquisición de nuevas competencias profesionales y/o actualización de los conocimientos técnicos-profesionales y se gestionará por la Dirección. El Plan contemplará tanto la formación propuesta por la Fundación como las solicitudes de los trabajadores. El tiempo de asistencia a los cursos de formación coincidente con la jornada de trabajo se considerará como de trabajo efectivo a todos los efectos.

Con periodicidad trimestral, la Fundación evaluará el adecuado aprovechamiento de los programas formativos.

Artículo 43. Permisos para la formación

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

- Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento académico profesional, autorizada previamente por la Dirección siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan.
- Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

En todo caso, será necesaria la aportación del certificado de asistencia tanto a las clases como a la prueba o examen, con indicación en este caso de su fecha de realización y de su carácter parcial o final.

El trabajador que ostente alguno de los beneficios anteriores deberá también aportar las calificaciones obtenidas. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

Artículo 44. Compromiso institucional con la formación

A los efectos de fomentar el acceso del personal que presta servicios en la Fundación a cursos de especialización, la Fundación, a través del Área de Recursos Humanos se compromete, dentro del ámbito de aplicación temporal del Convenio, a realizar las gestiones oportunas con entidades, públicas y/o privadas, de prestigio en materias formativas relacionadas con los objetivos fundacionales, encaminadas a lograr acuerdos que posibiliten una mejora en el acceso a los cursos ofertados de dichas entidades, ya sea por reserva de número de plazas vacantes, precios de matriculación y/o fórmulas de financiación más ventajosas, entre otras.

Capítulo VIII

Ingreso, contratación y plan de carreras

Artículo 45. Principios generales de la contratación de personal

La selección del personal de la Fundación se realizará de acuerdo con los principios de igualdad, transparencia, publicidad, mérito y capacidad, de acuerdo con lo establecido por el artículo 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 5 de los Estatutos de la Fundación.

Artículo 46. Modalidades de contratación

La Fundación podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, conforme a lo previsto en la normativa legal y/o reglamentaria de aplicación. El periodo de prueba constará por escrito en los contratos de trabajo y tendrá la siguiente duración:

- En la contratación de personal perteneciente al Grupo Profesional de Personal de Coordinación y Técnicos Superiores: cuatro meses.
- En la contratación de personal perteneciente al Grupo Profesional de Técnicos Medios y Administrativos: dos meses.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad y Adopción y Acogimiento, que afecten al personal laboral durante el periodo de prueba, suspenderán el cómputo del mismo, reanudándose cuando finalicen las causas de suspensión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Durante dicho periodo las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

Artículo 47. Sistema de cobertura de vacantes o puestos de nueva creación.

La Fundación se compromete a cubrir las “vacantes” y/o “puestos de nueva creación” con el personal que esté prestando servicios en activo en el momento en que surja dicha necesidad, de conformidad con el Plan de Carreras de la Fundación, que se desarrollará en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor del presente convenio.

En el supuesto de que la “vacante” y/o el “puesto de nueva creación” no fuera cubierto internamente, se ofertaran en la Web de la Fundación y en aquellos otros medios que se consideren oportunos. A partir de este momento, quedará abierto el plazo de presentación de solicitudes, que no será inferior a 15 días naturales. El Área de Recursos Humanos de la Fundación valorará a los candidatos y seleccionará a un mínimo de tres candidatos que serán llamados a la oportuna entrevista. Una vez realizadas las entrevistas y teniendo en cuenta los méritos, aptitudes adecuadas a las necesidades del puesto ofertado y capacidad de las personas aspirantes, la Dirección de la Fundación adoptará la oportuna decisión, comunicándolo de inmediato a la persona seleccionada.

Con carácter excepcional, cuando por razones de operatividad interna o por las especiales características del puesto a cubrir, se considere necesario la Dirección podrá encargar la gestión del proceso de selección a una consultora especializada, que deberá realizar la selección con sometimiento pleno a los principios generales de contratación de personal de la Fundación.

Artículo 48. Principios básicos del Plan de Carreras

Se considera como objetivo prioritario de la política de recursos humanos de la Fundación el desarrollo profesional de los trabajadores. La implantación del Plan de Carreras que facilite dicho desarrollo, tendrá como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, mediante:

- La potenciación de las competencias profesionales de los trabajadores y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que desarrollar la Fundación en las condiciones adecuadas de eficacia, eficiencia y competitividad.
- La motivación personal y laboral a través de la posibilidad real de desarrollo profesional.
- Facilitar la movilidad tanto vertical como horizontal de los trabajadores de la Fundación, mediante la adecuada cobertura de las “vacantes” y/o “puestos de nueva creación”.

El diseño y la implantación del Plan de Carreras es una potestad de la Dirección y se realizará en función de las necesidades organizativas y de las disponibilidades presupuestarias de la Fundación. Esta implantación se basará fundamentalmente en una evaluación continua del nivel de rendimiento por cumplimiento de objetivos previamente establecido y del desempeño, que permitirá valorar y apreciar la actuación de una persona a lo largo de un periodo determinado.

Capítulo IX

*Gestión por objetivos***Artículo 49. Gestión por objetivos**

Siendo uno de los principios básicos de actuación de la Fundación el principio de eficacia en el cumplimiento de sus objetivos y de eficiencia en la utilización de los recursos públicos, la Fundación, a potestad de la Dirección y sujeto a disponibilidad presupuestaria, con carácter anual, aplicará un sistema de retribución variable, como herramienta de gestión que posibilite la motivación de los trabajadores y fomente la asunción de responsabilidades orientadas a la consecución de los objetivos de Visión, Vectores Estratégicos y Actividades Prioritarias de la Fundación.

La participación en este sistema de retribución variable está sujeta a la adscripción a puestos de trabajo que estén dirigidos al desarrollo directo del Plan estratégico y Plan de gestión anual de la Fundación.

Capítulo X

*Conciliación de la vida familiar y laboral***Artículo 50. Protección a la maternidad**

Con arreglo a lo previsto en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, en la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que realice la Fundación, se deberá incluir la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 51. Disfrute de las vacaciones en periodos coincidentes con la situación de maternidad y/o paternidad

El personal tiene derecho a disfrutar íntegramente de su permiso de maternidad y/o paternidad en los términos previstos legal y convencionalmente.

Cuando el permiso de maternidad y/o paternidad sobrevenga una vez iniciado el periodo de disfrute de las vacaciones, o acontezca antes pero se prolongue en el tiempo coincidiendo con éste, las vacaciones pendientes se disfrutarán en un nuevo periodo pactado entre el trabajador/a y el área de Personal de la Fundación, siendo posible, a estos efectos, que puedan ser disfrutadas dentro del año natural siguiente a su devengo.

Artículo 52. Suspensión del contrato por maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo 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 esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión computado desde la 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/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea, o bien sucesivamente con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta causara situación de incapacidad temporal.

En caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en los que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto:

- a) El periodo 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.
- b) Si la hospitalización se extiende por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará, conforme a lo previsto en el Sistema de Seguridad Social, en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de discapacidad del hijo, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere este artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Dirección y los trabajadores afectados. En caso de elección del disfrute de los permisos a tiempo parcial, será necesario comunicar esta decisión con, al menos, quince días de antelación. De forma excepcional, el área de Personal de la Fundación podrá denegar dicho derecho, cuando por exigencias o necesidades del servicio debidamente acreditadas fuera aconsejable su disfrute a jornada completa.

Artículo 53. Suspensión del contrato por adopción o acogimiento

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada 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 definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

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 períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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 adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los períodos a los que se refiere este artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Dirección y los trabajadores afectados. En caso de elección del disfrute de los permisos a tiempo parcial, será necesario comunicar esta decisión con, al menos, quince días de antelación. De forma excepcional, el área de Personal de la Fundación podrá denegar dicho derecho, cuando por exigencias o necesidades del servicio debidamente acreditadas fuera aconsejable su disfrute a jornada completa.

Artículo 54. Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, 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 los artículos 52 y 53.

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 53 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, 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 52 y 53 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la Fundación y el trabajador. En caso de elección del disfrute del permiso de paternidad a tiempo parcial, será necesario comunicar esta decisión con, al menos, quince días de antelación. De forma excepcional, el área de Personal de la Fundación podrá denegar dicho derecho, cuando por exigencias o necesidades del servicio debidamente acreditadas fuera aconsejable su disfrute a jornada completa.

Artículo 55. Ausencia del trabajo por lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables, o la que se acuerde con la Dirección respetando, en su caso, la prevista en este convenio.

Si se optara por la acumulación, la trabajadora tendrá que comunicar su decisión al área de Personal con, al menos, quince días de antelación.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Artículo 56. Reducción de jornada por cuidado de hijos menores y otras personas dependientes

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida,

tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo, cuando dicho disfrute afectara o pudiera causar algún perjuicio en el funcionamiento de la actividad productiva.

En todo caso, se deberá preavisar al área de Personal con, al menos, quince días de antelación, al inicio, modificación o finalización de la reducción de jornada.

Artículo 57. Excedencia por cuidado de hijos

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Artículo 58. Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, 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.

Artículo 59. Régimen aplicable a las excedencias por cuidado de descendientes y/o familiares

La excedencia por cuidado de descendiente y/o familiares, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más personas que trabajasen en la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en el que se permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Fundación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, sólo se ostentará un derecho preferente al reintegro en puesto similar.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 60. Excedencias

En materia de excedencia, forzosa o voluntaria, será de aplicación el régimen general establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de excedencia y el ejercicio del derecho preferente de reintegro deberán hacerse por escrito dirigido al área de Personal de la Fundación, con una antelación mínima de 30 días naturales al inicio del periodo y a la fecha de finalización del mismo, respetivamente, salvo que exista causa justificada que imposibilite el cumplimiento de dicho plazo.

Capítulo XI

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 61. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

Artículo 62. Principios generales

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado

derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Fundación en la protección de su personal frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Fundación deberá garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la Fundación está obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, asumiendo el deber de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

A este respecto, se consideran medios fundamentales para la correcta protección laboral:

- a) La evaluación adecuada y concreta de cada puesto de trabajo.
- b) La adopción por ambas partes de las medidas correctoras propuestas.
- c) La adecuada vigilancia de la salud.
- d) La formación e información acorde a cada puesto de trabajo.
- e) La consulta y participación del personal en las materias que procedan.

Artículo 63. Evaluación de Riesgos

Anualmente se realizará una revisión de la evaluación de riesgos de los centros de trabajo, en concordancia con el preceptivo Plan de Prevención.

Artículo 64. Vigilancia de la Salud

La Fundación llevará a cabo reconocimientos médicos anuales a todo el personal, a los efectos de garantizar la adopción de las medidas oportunas respecto a los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Dicho reconocimiento médico será de carácter voluntario. En este sentido, la persona que renuncie a tal derecho, deberá comunicarlo al Área de Personal por escrito.

Artículo 65. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados/as de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

La composición del citado Comité será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por los miembros del Comité de empresa.

Capítulo XII

Régimen disciplinario

Artículo 66. Facultad disciplinaria

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Fundación en los supuestos de incumplimientos de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo, todo ello sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Artículo 67. Graduación de faltas

Los incumplimientos contractuales del personal se clasifican en tres grandes grupos, atendiendo a criterios de graduación en los que se ponderan la importancia, trascendencia e intención en la comisión de dichos ilícitos.

Así, las infracciones o faltas pueden ser tipificadas como leves, graves o muy graves.

La comisión de una infracción justificará la imposición de la correspondiente sanción disciplinaria.

Artículo 68. Faltas leves

Se considerarán como "faltas leves":

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un periodo de un mes.

Con independencia de lo anterior y en cualquier caso, no se abonará la retribución correspondiente a la jornada no realizada.

2. La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.

3. La no comunicación, con la antelación previa debida, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de efectuar dicha notificación.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración a la Fundación o de accidente o constituyera un quebranto de la disciplina, podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

5. La desatención injustificada o la falta de corrección en el trato con terceros relacionados con la prestación de servicios cuando no perjudique gravemente la imagen de la Fundación.
6. La falta de aseo y limpieza personal.
7. Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Fundación.
8. Negligencia en el cuidado y conservación de los locales, mobiliario y demás enseres y material de la Fundación.
9. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, confirmación y alta médica, en los casos en los que el trabajador causara situación de Incapacidad Temporal.
10. La permanencia en zonas o lugares distintos de aquellos en los que realice su trabajo habitual sin autorización para ello.
11. La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañen riesgo grave para el trabajador, sus compañeros/as o terceras personas, siempre que la persona esté debidamente informada y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.
12. La ausencia de comunicación a la Fundación de los cambios o modificaciones en los datos personales que figuren en su expediente, siempre que éstos puedan tener trascendencia o repercusión directa en el ámbito de su relación contractual y, en concreto, respecto a la Seguridad Social y a la retención en concepto del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 69. Faltas graves

Se considerarán como “faltas graves”:

1. Cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un periodo de un mes.
2. Con independencia de lo anterior y en cualquier caso, no se abonará la retribución correspondiente a la jornada no realizada. La falta de asistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en materia de Seguridad Social.
4. La simulación de enfermedad o accidente o el agravamiento malicioso de dichas situaciones, sin perjuicio de lo previsto en el artículo siguiente.
5. La suplantación de otro trabajador, alterando, en su caso, los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo de los superiores. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la Fundación, podrá calificarse como falta muy grave.
7. La imprudencia en el trabajo que causaren averías en las instalaciones, equipos y, en general, en los bienes de la Fundación o comportasen riesgo de accidente para las personas, salvo que se derivasen perjuicios o accidentes graves, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La desidia en el trabajo como entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo. Si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy grave.
10. La falta de comunicación a la Fundación de los desperfectos o anomalías observados en las instalaciones, equipos y, en general, en los bienes a su cargo, cuando de ello pudiera derivarse un perjuicio grave para la Fundación.
11. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos profesionales o particulares durante la jornada de trabajo.
12. El empleo de herramientas, instalaciones y, en general, bienes de la Fundación para los que no estuviera autorizado/a o para usos ajenos a los del trabajo encomendado y/o de carácter particular, incluso fuera de la jornada laboral. Asimismo, el uso de forma abusiva del teléfono u otros medios de comunicación de la Fundación para asuntos personales o particulares, sin la debida autorización.
13. La embriaguez ocasional.
14. La reiteración en la falta de aseo y limpieza personal, siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Fundación.
15. La reincidencia en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
16. El incumplimiento de la obligación de solicitar la compatibilidad para el ejercicio de dos actividades profesionales cuando, conforme a la normativa de aplicación, dicha autorización sea requisito preceptivo.

Artículo 70. Faltas muy graves

Se considerarán como “faltas muy graves”:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un periodo de un mes.

Con independencia de lo anterior y en cualquier caso, no se abonará la retribución correspondiente a la jornada no realizada.

2. La falta de asistencia injustificada al trabajo de más de dos días durante el período de un mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Fundación, de sus compañeros o compañeras de trabajo o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Fundación o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

5. Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados o revelar datos de reserva obligada o de carácter confidencial. Se incluye en este apartado la revelación de planes de organización del trabajo a personas ajenas a la Fundación, así como la sustracción o reproducción de cualquier documento de carácter confidencial sin autorización de la Fundación.

6. La comunicación a sus responsables de datos falsos o la ocultación maliciosa de cualquier información de carácter relevante referida a su prestación de servicios.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en instalaciones, equipos y, en general, en los bienes de la Fundación.

8. La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, subordinados y sus familiares, así como a personas ajenas a la Fundación con ocasión de la actividad laboral. Igualmente se considerará como falta muy grave originar frecuentes disputas y riñas con los compañeros de trabajo.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. La introducción en el centro de materias que puedan ocasionar riesgos o daños para las personas, cosas o instalaciones o afecten al ritmo normal del trabajo.

12. La realización de actividades que impliquen competencia desleal o conflicto de intereses.

13. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

14. El acoso sexual y el acoso o discriminación por razones étnicas o de cualquier otra índole a un compañero/a.

15. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

16. El abandono del puesto de trabajo sin justificación en los puestos de mando y responsabilidad o cuando ello ocasione evidentes perjuicios para la Fundación.

17. La obstaculización, de forma manifiesta y sin causa justificada, al ejercicio de las libertades públicas y, especialmente, de los derechos sindicales.

18. La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro del mismo trimestre.

Artículo 71. Sanciones

Las sanciones máximas a imponer por la comisión de alguna de las infracciones tipificadas en los tres artículos precedentes, son las siguientes:

1. Si la falta cometida es calificada de "leve":

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Si la falta cometida es calificada de "grave":

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.

3. Si la falta cometida es calificada de "muy grave":

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para el ascenso a categoría superior.
- Despido disciplinario.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Fundación.

Artículo 72. Procedimiento sancionador

La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la Dirección de la Fundación o en las personas en quien delegue.

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal o Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindicales, si los hubiere.

El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la Dirección de la Fundación la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la Fundación le conste la afiliación y existan en la misma, delegados sindicales.

La Fundación anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Artículo 73. Prescripción de las faltas

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

Capítulo XIII

Extinción del contrato de trabajo

Artículo 74. Extinción del contrato de trabajo

El contrato se extinguirá por las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que se proponga cesar en la empresa voluntariamente deberá preavisar con un plazo mínimo de antelación de quince días naturales. El incumplimiento del plazo de preaviso conllevará la detracción del salario en proporción a los días que haya dejado de preavisar.

Artículo 75. Jubilación anticipada

Los trabajadores que, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, soliciten la jubilación anticipada y tengan una antigüedad mínima en la Fundación de seis años, percibirán una gratificación equivalente a cuatro mensualidades correspondientes a su salario base y complemento de categoría mensual.

Capítulo XIV

Derechos sindicales

Artículo 76. Asamblea de trabajadores

La representación legal de los trabajadores o un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento del total de la plantilla, podrán convocar asambleas, fuera de la jornada de trabajo y siempre que su celebración no afecte, ni altere o perturbe el desarrollo de la actividad productiva.

En todo caso, la asamblea será presidida por la representación legal de los trabajadores, que será responsable de su normal desarrollo. La convocatoria de la asamblea deberá ser comunicada por la Presidencia, con un mínimo de antelación de cuarenta y ocho horas, al área de Personal de la Fundación, salvo que exista causa justificada que imposibilite el cumplimiento de dicho plazo, con indicación del lugar, día y hora de celebración, así como los puntos contenidos en el orden del día.

Artículo 77. Crédito de horas de las personas miembros del Comité de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal

La representación unitaria de los trabajadores tendrá derecho al tiempo retribuido necesario para la realización de las gestiones conducentes a la defensa de los intereses del personal que representan, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Por razones organizativas y con la finalidad de no perjudicar el correcto desempeño de la actividad de la Fundación, los/as representantes que quisieran hacer uso de su crédito horario tendrán que comunicarlo a su superior jerárquico, con la debida antelación, salvo que exista causa justificada que imposibilite dicha comunicación.



En ningún caso, el crédito horario no consumido y/o utilizado durante un mes podrá trasladarse o acumularse a meses sucesivos.

El Comité de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal podrán acordar la acumulación de todo o parte del crédito horario en una o varias personas, sin rebasar el máximo total. Dicho acuerdo deberá comunicarse por escrito a la Dirección de la Fundación.

El Comité de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal controlarán el mejor ejercicio de las funciones representativas y el tiempo empleado en las mismas y, sobre todo, velarán por evitar conductas desleales y/o constitutivas de abuso en la utilización de crédito horario.

El tiempo invertido en reuniones con la Dirección convocadas por ésta no se deducirá del crédito de horas mensuales retribuidas que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 78. Derecho de reunión del Comité de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal

Siempre que sea posible, la Fundación pondrá a disposición del Comité de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, equipo informático y demás medios necesarios para el desarrollo de sus funciones representativas.

Dentro del horario de trabajo, los representantes de los trabajadores se podrán reunir en el local destinado para ello, con el único requisito formal de comunicación previa a su superior jerárquico respectivo.

Se facilitarán al Comité de Empresa y a los Delegados o Delegadas de Personal tableros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones estimen pertinentes. Dichos tableros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue fácilmente a sus representados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Parejas de hecho

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

GRUPOS PROFESIONALES

Personal de Coordinación

CATEGORÍAS	NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE (€)	COMPLEMENTO DE CATEGORÍA (€)	TOTAL MES (€)	TOTAL ANUAL (14 pagas) (€)
A	N - 8	1.100	3.972,43	5.072,43	71.014,02
	N - 7	1.100	3.640,65	4.740,65	66.369,10
	N - 6	1.100	3.330,50	4.430,50	62.027,00
	N - 5	1100	3.040,65	4.140,65	57.969,10
B	N - 4	1.100	2.769,72	3.869,72	54.176,08
	N - 3	1.100	2.483,08	3.583,08	50.163,12
	N - 2	1.100	2.217,72	3.317,72	46.448,08
	N - 1	1.100	1.971,93	3.071,93	43.007,02

Personal Técnico Superior

CATEGORÍAS	NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE (€)	COMPLEMENTO DE CATEGORÍA (€)	TOTAL MES (€)	TOTAL ANUAL (14 pagas) (€)
A	N - 8	955	2.046,43	3.001,43	42.020,02
	N - 7	955	1.824,08	2.779,08	38.907,12
	N - 6	955	1.618,22	2.573,22	36.025,08
	N - 5	955	1.427,65	2.382,65	33.357,10
B	N - 4	955	1.251,15	2.206,15	30.886,10
	N - 3	955	1.087,72	2.042,72	28.598,08
	N - 2	955	936,36	1.891,36	26.479,04
	N - 1	955	796,29	1.751,29	24.518,06

Personal Técnico Medio

CATEGORÍAS	NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE (€)	COMPLEMENTO DE CATEGORÍA (€)	TOTAL MES (€)	TOTAL ANUAL (14 pagas) (€)
A	N - 8	900	1.511,36	2.411,36	33.759,04
	N - 7	900	1.332,72	2.232,72	31.258,08
	N - 6	900	1.167,36	2.067,36	28.943,04
	N - 5	900	1.014,22	1.914,22	26.799,08
B	N - 4	900	872,43	1.772,43	24.814,02
	N - 3	900	740,86	1.640,86	22.972,04
	N - 2	900	619,29	1.519,29	21.270,06
	N - 1	900	506,79	1.406,79	19.695,06

Personal Administrativo

CATEGORÍAS	NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE (€)	COMPLEMENTO DE CATEGORÍA (€)	TOTAL MES (€)	TOTAL ANUAL (14 pagas) (€)
A	N - 8	800	853,36	1.653,36	23.147,04
	N - 7	800	724,50	1.524,50	21.343,00
	N - 6	800	613,72	1.413,72	19.792,08
	N - 5	800	512,65	1.312,65	18.377,10
B	N - 4	800	411,72	1.211,72	16.964,08
	N - 3	800	321,79	1.121,79	15.705,06
	N - 2	800	238,72	1.038,72	14.542,08
	N - 1	800	161,79	961,79	13.465,06

ANEXO II

EQUIVALENCIA TABLAS SALARIALES

GRUPOS PROFESIONALES

CATEGORÍA ACTUAL	NIVEL RETRIBUTIVO	CATEGORÍA S/CONVENIO	NIVELES RETRIBUTIVOS	TOTAL ANUAL (14 pagas) (€)
JEFE DEPARTAMENTO	N - 8	PERSONAL COORDINACIÓN -A	N - 8	71.014,02
JEFE DEPARTAMENTO	N - 7	PERSONAL COORDINACIÓN -A	N - 7	66.369,10
JEFE DEPARTAMENTO	N - 6	PERSONAL COORDINACIÓN -A	N - 6	62.027,00
JEFE DEPARTAMENTO	N - 5	PERSONAL COORDINACIÓN -A	N - 5	57.969,10
JEFE DEPARTAMENTO	N - 4	PERSONAL COORDINACIÓN -B	N - 4	54.176,08
JEFE DEPARTAMENTO	N - 3	PERSONAL COORDINACIÓN -B	N - 3	50.163,12
JEFE DEPARTAMENTO	N - 2	PERSONAL COORDINACIÓN -B	N - 2	46.448,08
JEFE DEPARTAMENTO	N - 1	PERSONAL COORDINACIÓN -B	N - 1	43.007,02
TECNICO	N - 8	TECNICO SUPERIOR -A	N - 8	42.020,02
TECNICO	N - 7	TECNICO SUPERIOR- A	N - 7	38.907,12
TECNICO	N - 6	TECNICO SUPERIOR -A	N - 6	36.025,08
TECNICO	N - 5	TECNICO SUPERIOR -A	N - 5	33.357,10
TECNICO	N - 4	TECNICO SUPERIOR -B	N - 4	30.886,10
TECNICO	N - 3	TECNICO SUPERIOR -B	N - 3	28.598,08
TECNICO	N - 2	TECNICO SUPERIOR -B	N - 2	26.479,04
TECNICO	N - 1	TECNICO SUPERIOR -B	N - 1	24.518,06
TECNICO ADMINISTRATIVO	N - 8	TECNICO MEDIO -A	N - 8	33.759,04
TECNICO ADMINISTRATIVO	N - 7	TECNICO MEDIO -A	N - 7	31.258,08
TECNICO ADMINISTRATIVO	N - 6	TECNICO MEDIO -A	N - 6	28.943,04
TECNICO ADMINISTRATIVO	N - 5	TECNICO MEDIO -A	N - 5	26.799,08
TECNICO ADMINISTRATIVO	N - 4	TECNICO MEDIO- B	N - 4	24.814,02
TECNICO ADMINISTRATIVO	N - 3	TECNICO MEDIO -B	N - 3	22.972,04
TECNICO ADMINISTRATIVO	N - 2	TECNICO MEDIO -B	N - 2	21.270,06
TECNICO ADMINISTRATIVO	N - 1	TECNICO MEDIO -B	N - 1	19.695,06
ADMINISTRATIVO	N - 8	ADMINISTRATIVO- A	N - 8	23.147,04
ADMINISTRATIVO	N - 7	ADMINISTRATIVO -A	N - 7	21.343,00
ADMINISTRATIVO	N - 6	ADMINISTRATIVO- A	N - 6	19.792,08
ADMINISTRATIVO	N - 5	ADMINISTRATIVO -A	N - 5	18.377,10
ADMINISTRATIVO	N - 4	ADMINISTRATIVO -B	N - 4	16.964,08
ADMINISTRATIVO	N - 3	ADMINISTRATIVO -B	N - 3	15.705,06
ADMINISTRATIVO	N - 2	ADMINISTRATIVO -B	N - 2	14.542,08
ADMINISTRATIVO	N - 1	ADMINISTRATIVO -B	N - 1	13.465,06

ANEXO III

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

GRUPOS PROFESIONALES	TOTAL €/MES	TOTAL ANUAL (14 Pagas)
PERSONAL DE COORDINACIÓN	40	560
TECNICO SUPERIOR	37	518
TECNICO MEDIO	33	462
ADMINISTRATIVO	28	392

ANEXO IV

APORTACIONES 2012 Y 2013 PLAN DE PENSIONES

CATEGORÍAS PROFESIONALES	IMPORTE LÍMITE ANUAL
PERSONAL DE COORDINACIÓN	524,00 €
TECNICO SUPERIOR	349,00 €
TECNICO MEDIO	264,00 €
ADMINISTRATIVO	238,00 €

(03/22.325/12)