

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**596** *Resolución de 8 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fundación UNICEF - Comité Español.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Fundación UNICEF–Comité Español (código de convenio n.º 90010422011996), que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de enero de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### VI CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN UNICEF–COMITÉ ESPAÑOL

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que conciertan el Convenio.*

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la Fundación UNICEF–Comité Español (en adelante la Fundación) y la representación legal de los trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicio a la Fundación con la única excepción de la Dirección Ejecutiva y de los Directores que dependan directamente de esta, quienes quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio.

#### Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2015, retro trayéndose sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2013, salvo en aquellas materias para las que se disponga expresamente una aplicación distinta.

#### Artículo 5. *Prórroga y denuncias del Convenio.*

La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2015. A partir de dicha fecha se prorroga tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia, que se cursará por escrito por cualquiera de las partes firmantes del Convenio, con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas posteriores.

La denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días a contar desde la fecha en la que se formula la denuncia, para que se constituya la Mesa Negociadora.

En caso de no efectuarse la denuncia y prorrogarse automáticamente el Convenio, se incrementarán los salarios de conformidad con el IPC real.

#### Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Los incrementos salariales no podrán compensarse ni absorberse con las mejoras que por cualquier concepto la Fundación venga concediendo o pudiera conceder a futuro.

#### Artículo 7. *Unidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas. No obstante lo anterior, en el supuesto de que la autoridad o la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta algunas de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar dicha cláusula así como cualquier otra que resultase afectada por la modificación de la primera.

#### Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Se constituirá la Comisión Mixta en el plazo de los dos meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado». El domicilio de la Comisión será el mismo que el domicilio social de la Empresa.

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por un máximo de cinco miembros de la representación legal de los trabajadores vigente en cada momento, que deberá contar, al menos y salvo renuncia expresa, con un miembro de los firmantes del presente Convenio, a pesar de que no ostenten la condición de representantes unitarios en ese momento; y por un máximo de cinco representantes de la empresa, quienes, de entre todos ellos, elegirán un secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes, con derecho a voz pero no voto.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de parte, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación escrita, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

La Comisión Paritaria tendrán las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio Colectivo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Sin perjuicio de la forma de funcionamiento que se acuerde, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

#### Artículo 9. *Subcomisiones.*

Para el correcto seguimiento del sistema de clasificación, así como de la aplicación de los beneficios sociales, se crearán comisiones específicas formadas por tres vocales de la representación de los trabajadores y tres vocales de la representación de la Fundación. En la primera reunión de las mismas deberán establecerse sus atribuciones y competencias concretas, sin perjuicio de lo cual se establecen las siguientes atribuciones generales:

- Comisión de Categorías: Seguimiento y participación en el ámbito de la clasificación profesional.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

Artículo 10. *Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Fundación y se ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores. Es facultad de la Fundación la redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización, sin menoscabo de la dignidad del personal y de conformidad con la legalidad vigente.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La correcta planificación y ordenación de los recursos humanos.
- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- La profesionalización y desarrollo de los trabajadores.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 11. *Niveles salariales y Grupos Profesionales.*

El personal de la Fundación, a los efectos de su clasificación, se encuadra en Grupos Profesionales atendiendo a sus competencias, la correspondencia jerárquica en el organigrama y la responsabilidad de los distintos puestos de trabajo definidos por la Fundación en base a su capacidad organizativa.

Dentro de cada grupo se identifican puestos de trabajo de distintos niveles de responsabilidad. La pertenencia a un Grupo Profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la responsabilidad asignada a cada puesto, las competencias mínimas requeridas y la correspondencia jerárquica en lo referente a la supervisión y evaluación.

Los niveles de responsabilidad, diferenciados por los elementos de valoración de puestos en función de las aptitudes y competencias requeridas para su desempeño, derivan en niveles salariales que establecen el salario base mínimo a percibir.

En la asignación del nivel salarial dentro del grupo y a efectos de su posible reclasificación, la experiencia dentro de la organización ponderará un 25 % sobre el resto de factores de valoración de puestos de trabajo.

Para la asignación de niveles de responsabilidad, la organización contará con un sistema de clasificación objetivo y profesional. El funcionamiento general del sistema se describirá en el Manual de Puestos de Trabajo publicado, contando con la subcomisión de categorías para garantizar la existencia del sistema así como la transparencia en su aplicación. Éste contendrá la descripción de los puestos de trabajo incluidos en el organigrama de la Fundación ampliando y desarrollando las definiciones propias del Convenio. Dicha descripción incluirá las responsabilidades, funciones y competencias requeridas, así como su ubicación en el organigrama.

Se determinan los siguientes niveles salariales y grupos profesionales:

a) Niveles salariales: A las tablas salariales del 2012 les será de aplicación a partir de enero 2013 la diferencia que resulte del IPC real con el previsto que se realizó en enero del 2012 según el artículo 26 del V Convenio Colectivo y posteriormente, una vez realizada dicha actualización, se procederá a incrementar las tablas salariales de acuerdo a lo estipulado en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

Tablas salariales 2012 \* (ver párrafo anterior)

Nivel	Salario base	Salario base mes (14 pagas)
Nivel 9	34.792,70	2.485,19
Nivel 8	32.244,60	2.303,19
Nivel 7	29.410,45	2.100,75
Nivel 6	27.536,27	1.966,88
Nivel 5	24.988,18	1.784,87
Nivel 4	22.431,71	1.602,26
Nivel 3	18.942,34	1.353,02
Nivel 2	15.990,03	1.142,14
Nivel 1	13.991,29	999,38

## b) Grupos Profesionales:

## Grupo I

Los puestos pertenecientes a este grupo se distinguen por su responsabilidad jerárquica permanente sobre un equipo de trabajo, o bien sobre equipos en un área geográfica autonómica completa. Desarrollan y/o planifican políticas, procedimientos y actividades heterogéneas y complejas a través de la gestión y coordinación del equipo a su cargo. Son puestos que con carácter general dependen del Comité de Dirección.

Dentro de este grupo se distinguen:

- Responsables de área.
- Coordinadores autonómicos.

Niveles salariales asociados al grupo: 7, 8 y 9.

La asignación de los puestos a cada uno de los niveles salariales pertenecientes a este grupo dependerá de:

- Responsabilidad asociada a:
  - Volumen de presupuesto asignado al área y magnitudes económicas que se manejan.
  - Magnitudes geográficas implicadas en la gestión.
  - Grado de participación en ámbitos de decisión.
  - Grado de interlocución del puesto.
  - Nivel de autonomía en la toma de decisiones.
- Complejidad de las funciones:
  - Volumen y heterogeneidad de recursos asignados al área.
  - Impacto externo o sobre la organización de las funciones desarrolladas.
  - Variables relacionadas con la situación geográfica sobre la que se ejerce la responsabilidad.
- Nivel de cualificación requerido para el puesto:
  - Competencias y conocimientos teórico-prácticos y de gestión asociados al puesto.
  - Experiencia relevante al puesto.

## Grupo II

Pertencen a este grupo los puestos que ejercen su competencia sobre un conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, económico u organizativo. Poseen autonomía en la toma de decisiones en lo referente a la planificación, ejecución y supervisión de las tareas asignadas a los proyectos, acciones, actividades y procesos de los que forman parte. En algunos casos, pueden tener responsabilidad en la coordinación de funciones y equipos de trabajo reducidos, temporales o funcionales. Con carácter general reportan jerárquicamente al director de departamento, al responsable de área o al coordinador autonómico.

Dentro de este grupo se distinguen:

- Gestores de proyectos o áreas funcionales.
- Técnicos especialistas.

Niveles salariales asociados al grupo: 4, 5, 6, 7 y 8.

El Nivel 4 es el nivel de entrada sin experiencia. Tanto el Nivel 4 como el 5 son los niveles de acceso a la promoción desde el Grupo III para candidatos con experiencia relacionada con el puesto en niveles inferiores dentro de la organización. El paso al Nivel 5 requerirá al menos 2 años de experiencia en el anterior y un desempeño adecuado a la posición; o bien 3 años de experiencia en puestos similares en caso de contratación externa.

El Nivel 6 requiere al menos 5 años de experiencia en puestos similares y/o formación especializada adicional dentro del ámbito de competencias profesionales del puesto.

La asignación de un puesto a cada uno de los niveles salariales pertenecientes a este grupo dependerá de:

- Magnitud de la gestión del proyecto o área de especialidad:
  - Amplitud y heterogeneidad de los proyectos y actividades.
  - Dimensión geográfica y temporal de los proyectos y actividades.
  - Magnitud geográfica implicada en la gestión.
  - Volumen de presupuesto a ejecutar y magnitudes económicas que se manejan.
  - Grado de participación en ámbitos de decisión.
  - Nivel de autonomía en la toma de decisiones y/o desarrollo de actividades.
  - Número y nivel de los interlocutores externos.
  - Impacto de las tareas de diagnóstico, evaluación y/o asesoramiento especializado, así como relevancia de la aplicación de normas, pautas y métodos específicos de la profesión.
- Complejidad técnica del puesto:
  - Amplitud, dificultad y profundidad de los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño.
  - Grado de análisis requerido para el desarrollo de las actividades.
- Cualificación requerida para el puesto:
  - Conocimientos teórico-prácticos y de gestión asociados al puesto.
  - Experiencia relevante al puesto.

## Grupo III

Son puestos caracterizados por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de

especialización profesional (administrativa, comercial, financiera, de atención al público, logística, etc.). Pueden tener responsabilidad sobre la supervisión operativa de las tareas desarrolladas por personal asignado al Grupo IV, sin correspondencia jerárquica dentro de la organización ni responsabilidades de gestión de personal. Con carácter general reportan jerárquicamente al director de departamento, responsable de área, coordinador autonómico o a puestos del Grupo II.

Dentro de este grupo se incluye:

- Responsable de funciones administrativas o de soporte.
- Administrativos (contable, comercial/logística, de apoyo departamental o directivo).

Niveles salariales asociados al grupo: 2, 3, 4 y 5.

En el Nivel 3 se requiere especialización o titulación profesional media, y a partir del Nivel 4 se requiere titulación o experiencia equivalente a un ciclo formativo de grado superior.

La asignación de un puesto a cada uno de los niveles salariales pertenecientes a este grupo dependerá de:

- Heterogeneidad de actividades y tareas asignadas.
- Nivel de responsabilidad sobre el resultado final de tareas, productos y servicios.
- Impacto de la actividad y relaciones del puesto.
- Nivel de supervisión operativa y directa de personal que realiza tareas en el marco de las actividades bajo su responsabilidad.
- Conocimientos teórico-prácticos y de gestión asociados al puesto.
- Experiencia relevante al puesto.
- Ámbito /magnitud geográfica y económica afectados por su gestión.

#### Grupo IV

Los trabajadores adscritos a estos puestos ejecutan actividades auxiliares básicas y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

Dentro de este grupo se distinguen:

- Auxiliar (administrativo, logístico, etc.).
- Auxiliar de Campaña.

Niveles salariales asociados al grupo: 1 y 2.

La asignación inicial de un puesto a uno de los niveles salariales del grupo dependerá de:

- Experiencia y conocimientos en la actividad desempeñada.
- Grado de integración y control sobre las tareas asignadas.
- Nivel de solución de problemas derivado de la posible complejidad de las tareas.

### CAPÍTULO III

#### Cobertura de puestos de trabajo, formación y promoción

##### Artículo 12. *Empleo.*

A los trabajadores con contrato de carácter temporal que vengán realizando a satisfacción de la Dirección un mínimo de tres campañas para la Fundación tendrán prioridad para ocupar un puesto fijo en la Fundación mediante un contrato indefinido, ya sea a tiempo parcial o jornada completa, al amparo de la legislación vigente al respecto en cada momento y de acuerdo con las necesidades de la Fundación.

## Artículo 13. *Periodo de prueba.*

Todo trabajador que se incorpore a la Fundación será contratado con el periodo de prueba establecido en el Estatuto de los Trabajadores, durante el cual podrán poner fin a la relación laboral, de forma unilateral y sin necesidad de alegar causa alguna, de conformidad con el mismo.

## Artículo 14. *Formación.*

La Dirección establecerá, dentro del Plan Anual de Trabajo, un Plan de Formación para proporcionar a los empleados una formación cualificada en beneficio de su desarrollo profesional.

En el primer mes del año, los representantes de los trabajadores recibirán el Plan de Formación previsto para el año en curso, con la posibilidad de presentar alternativas o propuestas al respecto. La partida destinada a formación no sufrirá modificaciones presupuestarias a la baja dentro del ejercicio, salvo en situaciones excepcionales. La posibilidad de solicitar por parte del trabajador ayudas para la formación quedará regulada en el Plan de Formación Anual.

## Artículo 15. *Selección.*

La organización tiene potestad exclusiva para crear nuevos puestos de trabajo. En función de las características del puesto creado y las necesidades del servicio, procederá a su cobertura bien por medio de personal externo de nueva contratación o bien mediante promoción interna.

El personal contratado por la Fundación tendrá preferencia, a igualdad de condiciones, en el acceso a los puestos del apartado anterior.

## Artículo 16. *Vacantes y promoción interna.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el personal fijo y temporal de la Fundación podrá participar en los procesos de selección que se convoquen para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, valorándose su experiencia en la Fundación como uno de los méritos a considerar en dicho proceso, sin que ésta sea determinante.

En el supuesto de baja definitiva en la Fundación, se podrá amortizar la vacante en el plazo de los 30 días siguientes a la baja, sin más requisitos que la previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

## CAPÍTULO IV

### **Jornada, Vacaciones, Permisos y Excedencias**

## Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual será de 1.700 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes, en 36 horas semanales más una bolsa de horas distribuidas a lo largo del año de forma irregular hasta el cumplimiento íntegro de la jornada anual.

La jornada diaria no podrá tener una duración inferior a 6 horas ni superar las 9 horas. El trabajador podrá a su elección iniciar su jornada entre las 8 y las 9:30 horas adaptando la hora de salida en consecuencia; cuando la jornada de trabajo sea superior a las 7 horas y media se establece un descanso mínimo obligatorio para comer de media hora, que podrá ser ampliado sólo a voluntad del trabajador.

La distribución de la bolsa de horas se acordará con el responsable jerárquico directo antes del 10 de enero para todo el año, en función de las necesidades de trabajo que puedan determinarse previamente, pudiéndose acordar su modificación a lo largo del año si fuera necesario por circunstancias sobrevenidas.



Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre no se podrá requerir la realización de horas con cargo a la bolsa salvo acuerdo con el trabajador.

A los efectos de cómputo de jornada, cuando el trabajo requiera realizar un desplazamiento al menos interprovincial, computará a razón de 9 horas.

Se establecerán por parte de la organización mecanismos para el seguimiento efectivo del cumplimiento de la jornada.

Todos los supuestos excepcionales no recogidos en este artículo serán tratados en la comisión mixta paritaria a petición del interesado.

#### Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias que hayan de producirse por razones de servicio y que superen la jornada pactada de trabajo, serán necesariamente solicitadas con carácter previo por parte del responsable jerárquico directo y con conocimiento de la dirección de Recursos Humanos, que podrá requerir información acerca de su justificación. La falta de solicitud previa de dichas horas facultará al trabajador para no realizarlas.

El sistema de compensación de las horas extraordinarias será de una hora y media de tiempo libre. En todo caso serán compensadas dentro de los cuatro meses siguientes por períodos de descanso.

La Comisión Paritaria Mixta realizará una evaluación anual de horas extraordinarias con el fin de analizar las sobrecargas de trabajo.

#### Artículo 19. *Vacaciones anuales.*

El período de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica, será de veinticinco días laborables, de los cuales deberán ser consecutivos como mínimo quince días. Las vacaciones se deberán disfrutar preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos incluidos. De mutuo acuerdo entre la Fundación y el trabajador, se podrán disfrutar hasta un máximo de diez días fuera de dicho período.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo por el responsable y por los trabajadores, de acuerdo al procedimiento interno elaborado para tal fin.

En aquellos centros con más de un trabajador se efectuarán las rotaciones oportunas para no interrumpir el servicio, teniendo prioridad de elección los empleados por este orden: trabajadores con personas dependientes a su cargo de conformidad con la Ley 39/2006 de 14 de diciembre; hijos menores a su cargo; la antigüedad en la organización.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

Los días de vacaciones se disfrutarán en jornadas sin asignación de la bolsa de horas.

#### Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

– Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

- Un día natural para matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia. Cuando se necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará un día más de los señalados.
- Tres días naturales en caso de nacimiento, adopción de un hijo o acogimiento familiar.
- Tres días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de los señalados en cada caso.
- Un día por traslado del domicilio habitual, que se ampliará en un día más, si el traslado se produce fuera del municipio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento de ese deber imposibilite la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período 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.
- Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en los requisitos y condiciones establecidos en la disposición adicional decimoprimera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Fundación. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la Fundación y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la Fundación y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancia.
- Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales o pruebas selectivas para ingreso en la Administración, durante su celebración.
- El tiempo necesario para asistir a consultas médicas aportando el consiguiente justificante.
- Veintiocho horas anuales de libre disposición, que deberán solicitarse con un preaviso mínimo de 3 días hábiles a la fecha de disfrute al superior jerárquico inmediato de cada trabajador. Dicho superior deberá responder a la solicitud del trabajador en el plazo de un día laborable siguiente a la solicitud del permiso. En caso de denegación del permiso la misma deberá ser debidamente motivada y justificada. El permiso se entenderá concedido en caso de ausencia de respuesta o falta de justificación de la denegación. Se establece una excepción a la regla general anterior para los casos de urgencia o extrema necesidad debidamente justificada y motivada por parte del trabajador a su superior jerárquico en los que no será necesario el preaviso establecido.

– Los días 24 y 31 de diciembre en todos los centros de trabajo. En caso de que estos días no fueran laborables, su disfrute se trasladará al anterior o posterior día laborable.

El tiempo empleado en el disfrute de los permisos detallados en este artículo tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo computándose las jornadas completas a efectos de cómputo de jornada, a 7 horas 12 minutos cada una.

#### Artículo 21. *Permisos, licencias y suspensión del contrato.*

Los trabajadores podrán disfrutar de licencia, sin derecho a retribución alguna, por un máximo de treinta días al año, en períodos no inferiores a una semana y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Asimismo, tendrán derecho a permiso, sin sueldo, aquellos trabajadores que lo soliciten por enfermedad grave y/o larga duración, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, durante el tiempo que dure la enfermedad y hasta un máximo de sesenta días.

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 aquella.

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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Fundación.

#### Artículo 22. *Lactancia.*

Las trabajadoras y trabajadores por lactancia de un hijo menor de doce 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. Este permiso sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

La trabajadora o trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas laborables de lactancia acumulada, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 29 del presente Convenio. Igualmente la duración de esta acumulación se incrementará en casos de parto múltiple según la legislación vigente.

#### Artículo 23. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. Excedencia forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos un año de antigüedad en la Fundación tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Fundación.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia con reserva de puesto de duración 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia con reserva de puesto, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Fundación.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Fundación los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

## CAPÍTULO V

### Régimen retributivo

#### Artículo 24. *Conceptos retributivos*

La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional definida en este Convenio y estará constituida por salario base, plus de transporte y complementos salariales. Además, se mantiene el complemento de antigüedad para los trabajadores que lo vinieran percibiendo antes de la firma del presente Convenio.

- El salario base es el indicado en las tablas salariales del presente Convenio.
- Se establece un Plus de Transporte de 667,30 euros anuales para cada trabajador, que se abonarán prorrateados en 11 meses de trabajo efectivo, no abonándose en el mes de Agosto de cada año. Dicha cuantía se verá actualizada en los mismos términos que las tablas salariales del artículo 11 del presente convenio colectivo.
- Todos aquellos trabajadores que vengán percibiendo una retribución superior a lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio para su grupo y nivel salarial, percibirán la diferencia entre lo establecido por convenio y su efectiva retribución bajo la denominación de complemento personal. Este concepto no será compensable ni absorbible en ningún caso y se revalorizará conforme a los incrementos salariales pactados en convenio.

Regirá en todo caso el principio de no discriminación en materia de retribuciones a que se refieren los artículos 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 25. Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias se ajustan a las siguientes condiciones:

- Cuantía: Será el importe de una mensualidad, exceptuándose el plus de transporte.
- Denominación: Las pagas extraordinarias, fijadas en el presente artículo, corresponderán a la denominación de paga de junio y diciembre.
- Período de devengo: Estas pagas se devengarán anualmente por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones del mes trabajado. La paga de junio se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso. La paga de diciembre se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
- Fecha de abono: La paga de junio se abonará el 15 de junio o día hábil anterior. La paga de diciembre se abonará el 15 de diciembre o día hábil anterior.

**Artículo 26. Incrementos Salariales.**

A partir del 1 de enero de 2013, los conceptos retributivos de los artículos 24, 25 y 29 del presente Convenio se incrementarán de la siguiente manera:

Ambas partes acuerdan establecer un mecanismo de protección del poder adquisitivo del personal de la fundación, estableciendo los siguientes índices fijos para cada año referenciado:

Año	Incremento salarial (+ techo)
2013	0,75 %
2014	1,50 %
2015	2,00 %

Adicionalmente, y con el fin de minimizar la pérdida del poder adquisitivo del personal en caso de que se produzca un incremento salarial excesivamente elevado del IPC real, se fijará un «techo» (del 3,5%) a partir del cual se garantice un aumento del porcentaje fijado previamente, en base a la siguiente fórmula: Si el IPC real es mayor o igual al 3,5% anteriormente fijado, se incrementará 0,5 puntos por cada punto o fracción de punto de incremento, que se abonarán, en su caso, con efectos retroactivos del 1 de enero de cada año.

Ejemplo de aplicación práctica:

2013 - IPC Real	Incremento acordado	Incremento real
3,20 %	0,75	0,75 %
3,80 %	0,75	1,25 % (0,75 + 0,50)
4,80 %	0,75	1,75 % (0,75+0,50+0,50)

**Artículo 27. Anticipos.**

Todo trabajador tendrá derecho a anticipos a cuenta de la mensualidad del mes que se solicite y a la parte devengada de las pagas extraordinarias.

## CAPÍTULO VI

**Beneficios y políticas de conciliación***Artículo 28. Políticas de conciliación laboral y personal.*

La Fundación, consciente de la necesidad de hacer compatible el trabajo con la vida personal, desarrolla a lo largo de este Convenio políticas y/o recursos que equilibran trabajo y vida personal mediante la flexibilización de horarios, la articulación de excedencias para atender necesidades familiares y la concesión de permisos no retribuidos en circunstancias especiales en adición al conjunto de políticas ya establecidas.

*Artículo 29. Beneficios sociales.*

## Lactancia materna:

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22, la Fundación se compromete a completar el permiso retribuido de lactancia por un tiempo equivalente a 6 meses naturales a contar desde el inicio de la fecha de baja maternal, una vez sumado el permiso máximo legal de maternidad y la acumulación de las horas de lactancia materna.

Este derecho se aplicará a todas las trabajadoras con al menos un año de prestación ininterrumpida en la Fundación.

*Artículo 30. Incapacidad temporal y revisión médica.*

La Fundación abonará al trabajador que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad, un complemento que, sumado a la prestación correspondiente, alcance al 100 por 100 del salario bruto mensual establecido por el presente Convenio.

Los trabajadores que tengan que abandonar su trabajo en la Fundación como resultado del reconocimiento de una incapacidad permanente absoluta, o bien la de gran invalidez, tendrán derecho a una gratificación consistente en catorce mensualidades.

La Fundación tiene la obligación de ofrecer un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores dentro de la jornada laboral.

*Artículo 31. Seguro voluntario de accidentes.*

La póliza de seguros contratada por la Fundación para todos los empleados, que cubre los riesgos de muerte y gran invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente, por importe de 12.847 euros de indemnización, se revisará anualmente a su vencimiento a partir del año 2011, conforme a los incrementos derivados de la aplicación de este Convenio.

*Artículo 32. Premios de jubilación.*

La jubilación del trabajador tendrá lugar en el momento que establece la ley vigente, siempre que haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a la establecida por ley, la jubilación será al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y, por sí mismo, la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello no obstante, y al mero efecto de notificación, la Fundación comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de los dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el período de carencia.

La jubilación lo es, sin perjuicio de que la Fundación, global y anualmente, en condiciones homogéneas, deberá mantener la misma plantilla, sin que tal cese pueda justificar una amortización de puestos de trabajo, sino dar la oportunidad de incorporación de nuevos trabajadores a la Fundación.

Los trabajadores que causen baja en la Fundación por pasar a situación de jubilación siempre y cuando hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación, percibirán un premio por los servicios prestados, que irá en función de la edad de jubilación, según la siguiente escala:

- Catorce mensualidades a los sesenta años.
- Trece mensualidades a los sesenta y un años.
- Doce mensualidades a los sesenta y dos años.
- Ocho mensualidades a los sesenta y tres años.
- Seis mensualidades a los sesenta y cuatro años.
- Cuatro mensualidades a partir de los sesenta y cinco años.

Según la legislación vigente estos compromisos por premios de jubilación están garantizados por medio de la correspondiente póliza contratada con una entidad aseguradora.

#### Artículo 33. *Préstamos.*

La Fundación dedicará un fondo equivalente al 4 por 100 de la nómina total a esta finalidad. Los préstamos se solicitarán por escrito al Director Ejecutivo. La cuantía del préstamo no podrá exceder del equivalente a cuatro mensualidades del sueldo bruto del peticionario. Estos préstamos no devengarán interés alguno y se amortizarán mediante la deducción en la nómina del empleado de un 10 por 100 de cada una de las pagas normales y extras del empleado. La concesión del préstamo se comunicará por escrito al empleado, detallándole las condiciones de amortización, según lo antes expuesto. El empleado firmará la copia de la carta en señal de conformidad. Con el fin de que todos los empleados tengan acceso a la concesión de un préstamo, en igualdad de prioridad, se seguirá un orden cronológico de petición. Al igual que no se concederá un nuevo préstamo a aquellos que hubieran recibido otro de la Fundación con anterioridad, hasta que haya transcurrido un mínimo de un año desde que finalizó su amortización.

El Director Ejecutivo contemplará cualquier caso excepcional y lo llevará, en su caso, al Patronato.

En la concesión de un préstamo se dará prioridad por las siguientes causas:

1. Enfermedad que requiera asistencia médica o internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
2. Obras en la vivienda primaria por siniestro, ruina inminente o las necesarias para su normal utilización.
3. Se creará una comisión formada por las partes firmantes, dos personas de la representación legal de los trabajadores y dos personas nombradas por la Fundación, que serán quienes gestionen la concesión de estos préstamos, los cuales se tratarán confidencialmente.

### CAPÍTULO VII

#### Seguridad en el trabajo

#### Artículo 34. *Salud laboral.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Empresa, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación. La Empresa en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

1. Garantizando la seguridad y salud física y mental de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

2. Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la Fundación.

3. Cumplimentando los deberes formales que la ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

4. Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.

5. Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y a los trabajadores temporales.

Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuada cumplimentación.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos puestos a disposición de los trabajadores constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

Los representantes laborales y en especial los que formen parte del Comité de Salud se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones y específicamente:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Fundación, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los delegados de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con la Empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud formado por igual número de representantes de los trabajadores y de la Fundación, conforme a la normativa vigente, se reunirá trimestralmente, al objeto de analizar los riesgos derivados de la actividad habitual de la Fundación y acordar las medidas oportunas.

## CAPÍTULO VIII

### Acción sindical

#### Artículo 35. *Órganos de representación.*

Los órganos de representación de los trabajadores en la Fundación se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.



## Artículo 36. *Garantías sindicales.*

Los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

## Artículo 37. *Desarrollo de la acción sindical.*

1. La Dirección facilitará al Comité de Empresa un espacio en la intranet de la Fundación así como una cuenta de correo electrónico.

2. La Dirección facilitará un espacio de reunión cuando lo solicite la representación de los trabajadores, al menos con 24 horas de antelación.

## CAPÍTULO IX

### Régimen disciplinario

## Artículo 38. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves las siguientes:

1. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
4. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
5. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Fundación.

Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o de las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público, o con los usuarios en el ejercicio del trabajo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
6. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
7. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la Fundación.
10. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
2. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
4. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
5. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
6. El acoso sexual.
7. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.
10. El abuso en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso la comisión por un superior, compañero o subordinado, de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

#### Artículo 39. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas internas por un período no superior a un año.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año a cinco años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

1. El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
2. El daño al interés de la Empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
3. La reiteración o reincidencia.

**Artículo 40. Prescripción.**

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

**Artículo 41. Cancelación.**

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

## CAPÍTULO X

**Procedimientos en supuestos de inaplicación****Artículo 42. Cláusula de descuelgue.**

Cuando se den las circunstancias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrá procederse a inaplicar la regulación económica contenida en el presente convenio.

Para poder acogerse a este supuesto, la Empresa comunicará por escrito a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo, siguiendo los trámites legales, e iniciando un período de consultas para la negociación de la medida. En dicha comunicación deberá especificar las modificaciones de la regulación económica propuestas y la causa que las motiva, aportando para ello la documentación económica relativa a la concurrencia de las causas habilitantes.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. La consecución de dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores, así como la determinación por escrito de las nuevas condiciones aplicables, los trabajadores afectados, la duración de las modificaciones y los sistemas de revisión de la concurrencia de las causas que han motivado la modificación.

Si, finalizado el periodo de consultas, no hubiera acuerdo se establecerá un periodo extraordinario de 7 días en el que la Comisión Mixta Paritaria trabajará para consecución del mismo. En caso de no alcanzar acuerdo, las partes se someterán a procedimiento arbitral, conforme a lo descrito en el artículo 43 del presente Convenio.

**Artículo 43. Sometimiento al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Colectivos.**

Las partes firmantes de este Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo; por ello acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (ASAC), vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

**Disposición final. Respecto a los incrementos salariales a partir del 1 de enero del 2013.**

Dado que a la firma del presente Convenio Colectivo no se conocen los datos definitivos correspondientes al incremento del IPC real al mes de diciembre del año 2012, las partes firmantes del presente convenio se procederán a, una vez conocido tal dato, actualizar los incrementos salariales conforme al artículo 26 del V Convenio Colectivo. Dichos incrementos se verán expresados en un acta complementaria a este Convenio Colectivo que se enviará al «BOE» para su publicación. Siendo dicha acta parte inseparable del presente Convenio.

Anualmente una vez conocidos los datos del IPC real y constatado el techo de inflación previsto en el convenio en su artículo 26, la comisión Paritaria procederá a actualizar las tablas salariales de los años correspondientes, levantando acta y enviando la misma al «BOE» para su publicación.