

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

12514 *Resolución de 19 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, (código de convenio n.º 90017402012009) que fue suscrito con fecha 9 de octubre de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales estatales de UGT y CC.OO. 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, 19 de noviembre de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

TEXTO DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

PREÁMBULO

El presente convenio se suscribe por los representantes de la Dirección de la Fundación y, por parte de los trabajadores/as, por las Secciones Sindicales Estatales de UGT y CC.OO. Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores legitimados para suscribir el presente convenio con validez y eficacia general.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio colectivo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (en adelante, la Fundación) mediante un contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos, a excepción de los supuestos que a continuación se indican.

Se excluyen formalmente del ámbito personal de este convenio a los trabajadores/as comprendidos en los artículos 1.3 y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de que disponga la Fundación en el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Vigencia, duración y denuncia.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, salvo para aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta.

El convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, de forma expresa, por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el convenio, y hasta que no se logre el acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en el art. 86 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Artículo 4. *Normativa aplicable y supletoria.*

Todas las materias que son objeto de regulación en el presente convenio sustituyen a las disposiciones pactadas con anterioridad. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que conforman la legislación vigente.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Por ello, en el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este convenio quedará sin efecto la totalidad del mismo debiendo ser negociado íntegramente.

CAPÍTULO II

Jornada, horario, permisos y excedencias

Artículo 6. *Jornada laboral y horario.*

1. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada anual efectiva de 1.610 horas distribuida de la siguiente manera:

- La jornada semanal de trabajo es de 35 horas de trabajo efectivas de lunes a viernes, a razón de siete horas diarias.
- El resto, según el cómputo de festivos, hasta alcanzar las 1.610 horas anuales, se deberán realizar a lo largo del año de conformidad con la respectiva Dirección para atender las necesidades del servicio.

El calendario laboral será negociado entre la Fundación y los representantes de los trabajadores/as y será publicado de acuerdo con la legislación vigente.

1.bis De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional 71 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, el artículo 6.1 «Jornada», correspondiente al capítulo II del presente convenio queda en suspenso, estableciéndose una jornada semanal media en cómputo anual de treinta y siete horas y media.

2. Con cargo a la jornada anual indicada se establecen dos días retribuidos de libre disposición. Adicionalmente, a partir del 1 de enero en el que se cumplen 12 años de prestación efectiva de servicios se añadirá un día retribuido de libre disposición. Estos días de libre disposición tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo y se podrán disfrutar hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Cuando la duración del contrato sea inferior a un año o la prestación de servicios efectiva sea inferior a un año, el trabajador tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional que le corresponda.

3. Las horas que deben realizarse adicionalmente a la jornada referida en el párrafo 1.º del punto 1 del presente artículo, se realizarán, en todos los supuestos, de conformidad con la Dirección correspondiente y para atender las necesidades del servicio, de acuerdo con la siguiente regulación:

– Se realizarán en periodos mínimos de una hora de lunes a jueves. Los viernes se podrá realizar hasta un máximo de dos horas siempre que sea a petición del trabajador.

– Se podrán realizar hasta dos horas seguidas sin necesidad de hacer pausa para comer.

– El prorrateo de la bolsa horaria para bajas, excedencias y licencias se hará teniendo en cuenta periodos completos de ausencia que correspondan a la realización de una hora de la bolsa. Para ello se tendrá en cuenta el número de horas de la bolsa y de días laborables anuales que resulten del calendario laboral de cada año.

De acuerdo con lo anterior, para el año 2008, cada ocho días laborables de ausencia se reducirá la bolsa en una hora.

En los supuestos de reducción de jornada, ésta se calculará de manera que durante el periodo que dure la misma se realice la parte proporcional de la bolsa de horas.

– Salvo causa debidamente justificada, se evitará su realización en los siguientes periodos: julio, agosto, Semana Santa y periodo navideño (del 22 de diciembre al 6 de enero).

A la finalización de la vigencia del convenio se revisará la efectividad de las horas adicionales a la jornada referida en el párrafo 1.º del punto 1 del presente artículo, para lo que se analizará tanto la ejecución como la eficacia y la eficiencia de éstas en las distintas Direcciones durante el periodo 2008-2009.

4. El horario será de 8:00 a 15:00 horas con una hora de flexibilidad en la entrada que se compensa en la salida. Para los supuestos de trabajadores/as con familiares dependientes a su cargo o situaciones especiales podrá ser autorizada una mayor flexibilidad horaria en la entrada entre las 9:00 y las 9:30 horas.

Los viernes podrá anticiparse la salida a partir de las 14:00 horas siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas y que dicho tiempo de adelanto se compense de lunes a jueves.

Los trabajadores que estén disfrutando de una reducción de jornada y fijen su horario de entrada más tarde de las 9:30 horas, tendrán una flexibilidad en la entrada de 15 minutos que se compensa en la salida.

5. Se dispondrá de cheque comida si se utiliza el periodo de descanso de una hora para la realización de las horas adicionales a la jornada referida en el párrafo 1.º del punto 1 del presente artículo. El valor de los cheques será de 7,5 €/día. Esta cuantía se actualizará cada año de acuerdo con el IPC, redondeando el incremento al múltiplo de decena de céntimo más próximo sin superar el máximo exento fiscalmente.

6. Se dispondrá de una pausa de tiempo de descanso retribuido de 20 minutos distribuidos durante la jornada diaria de trabajo que se considerará tiempo de trabajo efectivo. Este descanso no podrá ser compensado económicamente ni ser acumulado

para disfrute posterior. Tampoco podrá utilizarse para retrasar la incorporación al puesto de trabajo ni para anticipar la salida.

7. El 24 y el 31 de diciembre se consideran no laborables. En caso de que estos días coincidan en sábado o domingo, se dispondrá de dos días festivos a disfrutar desde el 15 de diciembre hasta el 15 de enero, ambos inclusive.

Artículo 7. *Horas extraordinarias.*

Quedan excluidos de la regulación y compensación de horas extras contenida en el presente artículo el personal del Grupo 0 descrito en el artículo 26 del presente convenio.

Además, al personal del Grupo I le será de aplicación la regulación que se detalla a continuación, con la salvedad de que las primeras cuarenta horas extras que realicen se compensarán a razón de hora de trabajo por hora de descanso.

1. Horas extraordinarias realizadas en el puesto de trabajo.

1.1 Concepto de horas extras.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que, de forma autorizada por la Dirección correspondiente, se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual efectiva de trabajo.

Las horas extraordinarias son de carácter excepcional, voluntarias y limitadas siempre a lo establecido en cuanto a su número por el Estatuto de los Trabajadores o normas que lo regulen.

Siempre que sea posible, de manera previa a la realización de horas extras y siempre que éstas puedan afectar a más de un 50% de la plantilla de una misma Dirección, se informará a la RLT del periodo de realización previsto así como de las causas que lo motivan. No obstante lo anterior, trimestralmente se informará a la RLT sobre las horas extras realizadas en la Fundación.

Con carácter general no se podrán autorizar ni reconocer la realización de horas extraordinarias de trabajo efectivo si no se ha agotado la bolsa de horas adicional a la jornada referida en el párrafo 1.º del punto 1 del art. 6.

La Dirección correspondiente en ningún caso autorizará como horas extraordinarias un sobre horario inferior a 30 minutos diarios.

No se podrán autorizar horas si el trabajador tiene pendientes de disfrutar, en la fecha de realización de las mismas, un total de 80 horas autorizadas.

En ningún caso se podrá autorizar un total de horas extraordinarias a la semana superior al exceso horario semanal realizado por el trabajador.

1.2 Compensación.

Las horas extras autorizadas se compensarán preferiblemente por días completos de acuerdo con el siguiente baremo: una hora y media de descanso por cada hora extra para las horas realizadas entre las 6:00 horas y las 22:00 horas, y en el caso de las horas nocturnas (22:00 horas – 6:00 horas) y las realizadas en días no laborables se compensarán a razón de dos horas de descanso por cada hora extra.

Por otra parte, las horas de formación específica vinculada directamente al puesto de trabajo realizadas fuera de la jornada tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

A los trabajadores/as que realicen horas extraordinarias a partir de las 22 horas se les abonará, a gastos justificados y con el límite de 7,5€, el importe correspondiente a la cena.

Las horas extraordinarias deberán compensarse dentro de los cinco meses siguientes a su realización. El saldo de horas pendiente de compensación en ningún caso deberá pasar de 80 horas realizadas dentro de los cinco últimos meses. No obstante, este plazo se interrumpirá cuando el trabajador estuviera de baja durante más de dos semanas en los meses cuarto y quinto del citado plazo.

2. Horas extraordinarias realizadas con motivo de viajes y desplazamientos.

La regulación de horas extras contenida en el presente apartado no será de aplicación al personal de los Grupos 0 y I, con la salvedad que se indica más adelante en el tercer párrafo del art. 7.2.1. Tampoco será de aplicación para el personal contratado a partir de la entrada en vigor del presente convenio siempre que en su contrato quede reflejada la obligación de realizar viajes, supuesto en el que dicha función se encuentra retribuida dentro del salario total a percibir por el trabajador.

Para los puestos de trabajo de la Fundación que contengan entre sus funciones la realización de viajes se acordará en la Comisión Negociadora del convenio si es necesario o no modificar el sistema de compensación vigente y en caso de ser necesario, cómo se modificaría.

Se excluyen del presente apartado las horas extras realizadas con motivo de viajes para la realización de cursos de formación, de viajes de delegados de personal, o debidas a la asistencia voluntaria a cursos de verano, seminarios, becas, colaboraciones, etc.

Las pernoctas y los desplazamientos no se computaran a ningún efecto como horas de trabajo efectivo, compensándose como figura en el siguiente apartado.

2.1 Criterios generales.

El objetivo del presente apartado es regular la realización de horas extras realizadas con ocasión de los viajes y desplazamientos que se realicen por el personal de la Fundación por motivos de trabajo, así como la compensación derivada de los mismos.

Tendrán la consideración de horas de trabajo a compensar por hora y media de descanso aquellas horas de trabajo efectivo que superen la jornada de siete horas diarias. El resto de horas (desplazamiento y horas de trabajo efectivo que no superen la jornada de siete horas diarias pero que se realicen entre las 15:00 y las 22:00 horas) se compensarán hora por hora, a excepción de las realizadas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas que, en todo caso, serán compensadas con dos horas de descanso por cada hora efectiva de trabajo.

Al personal del Grupo I solamente le será de aplicación la compensación de horas de trabajo efectivo, con la salvedad de que las cuarenta primeras horas extras de trabajo efectivo se compensarán a razón de una hora de trabajo por una hora de descanso.

A los efectos anteriores, deberán tenerse presente los siguientes conceptos:

– Viaje: se entiende por viaje el desplazamiento realizado por motivos de trabajo, siempre que conlleve que el trabajador pernocte al menos una noche fuera de su domicilio.

– Desplazamiento: traslado que realiza el trabajador por motivos de trabajo, con ida y vuelta en el mismo día (es decir, que no requiera que el trabajador pernocte fuera de su domicilio).

– Hora de salida: en los viajes con desplazamiento en avión se establecerá como hora de salida, con carácter general, una hora antes de la indicada en el billete de avión. Si el desplazamiento se realiza en tren, la hora de salida será media hora antes de la indicada en el billete correspondiente. En el caso de utilización de coche de alquiler, el cómputo comenzará desde el momento de la recogida del vehículo en la empresa de alquiler. Si el viaje o desplazamiento se realiza con vehículo propio, desde el momento de la salida del domicilio del trabajador.

– Hora de llegada: a estos efectos se computará desde el momento que el trabajador llegue al aeropuerto o estación de su ciudad de origen, o en el momento de la devolución del coche de alquiler.

2.2 Compensación de horas extras.

En caso de viajes transoceánicos, el día siguiente a la llegada a su domicilio, si es laborable, será considerado de descanso para el trabajador.

Cuando los trabajadores/as tengan que desplazarse, con motivo de su asistencia a cursos de formación, a un centro de trabajo distinto del suyo, se compensará la pernocta de acuerdo con las reglas generales establecidas al efecto según se trate de pernocta de lunes a viernes o de viernes a lunes.

a) Desplazamientos.

En caso de desplazamientos del trabajador por motivos de trabajo siempre con ida y vuelta en el día, no se compensará el tiempo dedicado al trabajo que esté dentro de la jornada laboral.

Las horas imputables al trabajo realizadas fuera del horario laboral se compensarán de acuerdo con lo establecido en el punto 2, apartado 2.1., párrafo segundo del presente artículo.

Se deberá respetar en todo momento el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, lo que deberá tenerse en cuenta a efectos de la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo el día siguiente a la realización del viaje o desplazamiento. Si el trabajador tiene que incorporarse a su puesto de trabajo más tarde del horario de entrada habitual para cumplir el descanso obligatorio de 12 horas, ese tiempo correrá a cargo de la Fundación.

b) Viajes con pernocta.

Cuando por motivo de trabajo sea necesario pernoctar fuera del domicilio habitual la compensación se realizará a razón de tres horas y media por cada noche, si se ha pernoctado de lunes a viernes. Si se trata de noches de viernes al lunes, se compensará con cinco horas por cada noche.

Adicionalmente, el tiempo de trabajo efectivo se compensarán de acuerdo con lo establecido en el punto 2, apartado 2.1., párrafo segundo del presente artículo.

c) Sábados y festivos.

Cuando por motivo de trabajo y de manera justificada se produce una estancia de un día completo en sábado o festivo, se compensará día por día si la estancia no ha supuesto realización de trabajo.

La compensación en viaje en sábado o festivo será a razón de un día y medio por cada día completo de estancia *, compensándose adicionalmente cada hora de trabajo efectivo por hora y media de descanso, excepto en el caso de las horas imputadas al trabajo entre las 22:00 y las 6:00 horas que se compensarán a razón de dos horas de descanso por cada hora.

Las compensaciones previstas en los apartados b) y c) son acumulativas.

* A estos efectos se considera estancia de un día completo cuando se den las siguientes circunstancias: tomar el medio de transporte para llegar al lugar indicado antes de las 12:00 horas, o regresar al lugar de residencia después de las 18:00 horas o pernoctar la noche del sábado al domingo.

Artículo 8. Vacaciones.

1. Los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas o a la parte que proporcionalmente le corresponda.

2. Dicho periodo vacacional no será sustituible por compensación económica salvo a la finalización del contrato si no se hubiera disfrutado.

3. Las vacaciones se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente al año en curso.

4. Las vacaciones se fijarán atendiendo a las necesidades del servicio, de común acuerdo entre la Fundación y el trabajador/a. Con carácter general, deberán solicitarse con un mínimo de 15 días de antelación.

5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la Fundación coincida en el tiempo con una incapacidad temporal durante el embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. En el supuesto de que el periodo 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 dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador pasa a situación de I.T. (baja de cuatro o más días determinada por la Seguridad Social) y ésta fuera notificada a la Fundación en un plazo de 48 horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que dure dicha baja. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán de conformidad con la Dirección. No obstante lo anterior, la Fundación no garantiza el disfrute de las vacaciones en las nuevas fechas solicitadas por el trabajador.

Artículo 9. *Permisos retribuidos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de formalización de pareja de hecho. El permiso comienza el primer día laboral siguiente al matrimonio o a la formalización. En el caso de las parejas de hecho, no se tendrá derecho al permiso de matrimonio si se ha disfrutado previamente del correspondiente a la formalización de la pareja.

b) Tres días laborables, en caso de nacimiento o adopción de un hijo, más un día más por parto múltiple.

c) Cuatro días naturales en los supuestos de enfermedad grave, intervención quirúrgica grave (se entiende como tal la que requiera anestesia general o dos pernoctas hospitalarias) y fallecimiento de parientes de primer grado y hermanos; y tres días naturales para los mismos supuestos de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. Cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará en un día más.

d) Tres días naturales para intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario y tres laborables, no necesariamente consecutivos, en caso de hospitalización mientras dure la misma. Todo ello para familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. Cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará en un día más.

e) En el supuesto de asistencia a urgencias del trabajador, cónyuge, padres o hijos del trabajador, se concederá permiso por el tiempo imprescindible de permanencia en los servicios médicos y de desplazamiento.

f) En el supuesto de visita al médico del trabajador se concederá el tiempo indispensable para la visita y desplazamiento al médico de la Seguridad Social. No obstante, la ausencia para visitas al médico del Seguro Privado se limitará a un máximo de 21 horas anuales, por el tiempo indispensable de visita y desplazamiento. Se excepcionarán los supuestos justificados que la Dirección de Recursos Humanos autorice entre los que en ningún caso se encontrarán las visitas al Fisioterapeuta y Odontólogo del Seguro Privado.

g) 14 horas anuales para acompañar al médico (cabecera o especialista) a hijos menores de 14 años, familiares dependientes o familiares que convivan con el trabajador, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos.

- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto.
- i) En el supuesto de indisposición, se concederá el tiempo que sea necesario anticipar la salida, con conocimiento del responsable.
- j) Permiso por enfermedad de hasta tres días siempre que se aporte el parte de baja correspondiente o el justificante médico, expedido por el facultativo de la Seguridad Social, en el que conste la necesidad de realizar reposo.
- k) Dos días laborables continuos por traslado del domicilio habitual.
- l) Un día por pertenencia a los equipos de emergencia y evacuación, durante 12 meses consecutivos.
- m) 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 100 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.
- n) El tiempo necesario para acudir a las citaciones oficiales en los casos de adopción o acogimiento.
- ñ) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.
- o) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- p) Un día para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de titulaciones o certificaciones oficiales. Si el trabajador/a estuviera disfrutando de un permiso individual de formación se autorizará únicamente el tiempo de examen así como el tiempo de desplazamiento.

2. Gestión personal. Todas las ausencias no contempladas en los supuestos anteriores tendrán la consideración de gestión personal, debiendo recuperar el trabajador el tiempo invertido de acuerdo con su responsable. En el supuesto de que la gestión dure un día completo, deberá imputarse a horas extras, vacaciones o a días de libre disposición.

3. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de 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.

4. Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, 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 y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, o mediante declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente. En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

Artículo 10. *Reducción de jornada.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 diaria,

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.

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 dos horas los 15 primeros días y con posterioridad una hora mientras dure la hospitalización. Esta reducción de jornada será retribuida.

Igualmente podrá acogerse al supuesto de reducción de jornada con la disminución proporcional del salario entre al menos la mitad y un máximo del 99% de la jornada, el trabajador/a que tenga un familiar de primer grado menor de 18 años afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave (de acuerdo con el listado aprobado por la autoridad competente según el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del familiar. Se podrá acumular en jornadas completas.

2. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de la jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, así como sobre cualquier modificación en la jornada a realizar. En casos justificados se podrá solicitar en un plazo inferior, si bien con la debida antelación para su tramitación.

Cualquier cambio en el tipo de jornada deberá coincidir con día laborable, excepto que el día solicitado no laborable para el inicio del cambio coincida con el primer día de mes.

Artículo 11. *Suspensión del contrato por maternidad.*

1. 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.

2. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, 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.

3. 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 por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva 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 se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

5. 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 definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

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

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

6. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Fundación y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo 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 trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

Artículo 12. *Lactancia.*

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.

Quien ejerza este derecho, 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 sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 16 días laborables.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 13. *Suspensión del contrato por paternidad.*

La suspensión del contrato por paternidad se regirá por lo establecido legalmente, siendo la misma independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores 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, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 14. *Licencias sin sueldo.*

1. El trabajador que lleve como mínimo un año de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por un plazo no inferior a siete días ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse hasta que hayan pasado dos años desde el final de la última solicitada. La licencia sin sueldo no implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

2. Se podrá solicitar una licencia sin sueldo por un plazo inferior a siete días tantas veces como sea necesario, hasta alcanzar el máximo de siete días, siempre que el trabajador no tenga pendiente de disfrutar vacaciones, días de libre disposición u horas extras. Una vez alcanzado dicho límite el trabajador no podrá solicitar una nueva licencia hasta pasados dos años.

3. La Fundación podrá denegar la concesión de este permiso cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolo, dentro de la misma unidad, un 30% de su personal.

Artículo 15. *Excedencia voluntaria y por cuidado de familiares.*

La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. 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 situación de 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 conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual Nivel consolidado que hubiera o se produjeran en la Fundación.

2. Excedencia por cuidado de familiares:

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos

sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Fundación 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en esta situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a 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 la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Nivel consolidado.

No obstante, cuando el trabajador/a 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.

3. Excedencia por violencia de género:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a un periodo de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder a doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este periodo de excedencia. En este caso, y como consecuencia de una decisión judicial, podrán prorrogar la excedencia por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Durante el tiempo de duración de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y será computable a efectos de antigüedad.

4. El periodo en que el trabajador permanezca en la situación de excedencia descrita en los puntos 2 y 3, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a 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.

La reincorporación de un trabajador tras una excedencia deberá coincidir con día laborable.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo y contratación

Artículo 16. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación social vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Fundación, pudiendo establecer los sistemas de racionalización, mejora de métodos, procesos de simplificación del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuadas y suficientes que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Fundación, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores/as tendrán las funciones que les reconocen el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales vigentes.

Con la organización del trabajo se pretende alcanzar un nivel adecuado de productividad optimizando el desempeño de las personas y la utilización de los recursos y eficacia de los servicios adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
2. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
3. La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores/as.
4. La profesionalización y promoción de los trabajadores/as a través de la adecuada formación.
5. El análisis y valoración de los puestos de trabajo.
6. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
7. La obtención de resultados.
8. El reconocimiento de las contribuciones.

Artículo 17. *Ingresos y periodos de prueba.*

1. Las contrataciones de trabajadores/as se ajustarán a las normas legales establecidas y en particular a lo recogido en la Ley 50/2002 de Fundaciones, comprometiéndose la Fundación a la utilización de los distintos modelos previstos de acuerdo con la naturaleza y finalidad de cada uno de los contratos a suscribir.

La contratación de personal se realizará siempre por escrito, sin que esto suponga alteración alguna de lo dispuesto en el punto 3 del art. 8 del Estatuto de los trabajadores.

En la admisión del personal, la Fundación establecerá las pruebas de aptitud o titulación que estime necesarias para asegurar la capacidad profesional.

2. Las partes se comprometen a cumplir lo previsto en la normativa legal vigente en todo lo relativo a los derechos de información de los representantes de los trabajadores/as en materia de contratación.

3. Con independencia de lo anterior, y en el ámbito de la cobertura de puestos de trabajo, la participación de los representantes de los trabajadores/as se canalizará a través de la correspondiente Comisión Paritaria competente en el citado ámbito.

4. Se establecerá un periodo de prueba cuya duración será la siguiente:

- a) Personal de los Grupos 0 y I: seis meses.
- b) Personal del Grupo II: tres meses.
- c) Personal del Grupo III: un mes.

Durante el periodo de prueba, tanto la Fundación como el trabajador/a podrán desistir del contrato sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Transcurrido el periodo de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador/a, a efectos de antigüedad, el tiempo invertido en el periodo de prueba.

La Fundación informará a la RLT de los casos de no superación del periodo de prueba.

5. Los trabajadores/as con contrato temporal y de duración determinada tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

6. Los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal se producirán preferentemente para cubrir actividades auxiliares específicas. Se garantiza a los trabajadores/as puestos a disposición la percepción de las mismas retribuciones en

concepto de salario de Grupo, salario de Nivel y Complemento de Puesto que a los trabajadores/as de la Fundación.

Artículo 18. Ceses.

El cese de la relación laboral del trabajador/a, tanto por parte de éste como de la Fundación, se preavisará con un mínimo de 15 días naturales, excluyendo de este preaviso a la Fundación en los contratos de duración determinada y de interinidad siempre que sean de duración inferior al año.

Por cada día de falta de preaviso por parte de la Fundación, ésta abonará un día de salario al trabajador/a. Si fuera el trabajador/a el que no realizara el preaviso en plazo, la Fundación le descontará de su liquidación un día de salario por cada uno de retraso en el aviso de cese.

La Fundación informará a la RLT de las correspondientes causas que motivan los ceses.

Artículo 19. Subcontratación.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación, cuando la Fundación concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a la representación legal de los trabajadores/as de los siguientes extremos:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución.
- Identificación y número de trabajadores/as que serán ocupados por la contrata o subcontrata en los centros de trabajo de la Fundación.
- Medidas previstas para la coordinación de la actividad desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontrata, compartan de manera continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá poner, a disposición de la representación legal de los trabajadores/as, un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas.

Artículo 20. Uso de recursos informáticos.

Las herramientas informáticas que la Fundación pone a disposición de sus trabajadores/as (acceso a Internet, correo electrónico...) tienen como finalidad facilitar el desarrollo cotidiano del trabajo, por lo que las mismas deben utilizarse conforme al principio de la buena fe contractual, de acuerdo con las instrucciones que la Fundación establezca al respecto.

Artículo 21. Movilidad funcional temporal.

1. Criterios Generales.

a) Se entiende por movilidad funcional temporal el cambio del trabajador/a, con carácter temporal, a funciones distintas de las que habitualmente presta.

Se considerará movilidad funcional temporal la producida entre Direcciones o entre unidades funcionales de una misma Dirección siempre que las funciones y tareas asignadas a estas últimas se encuentren en ámbitos de actividad claramente diferenciados.

La Dirección de la Fundación podrá determinar la movilidad funcional temporal entre puestos de trabajo del mismo o distinto Nivel Profesional al que pertenezca el trabajador/a, respetando en todo caso el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional temporal atiende a criterios de voluntariedad por parte de los trabajadores, aunque por causas organizativas o técnicas, en caso de no cubrirse, podrá ser forzosa, facilitándose, en este caso, en la medida de lo posible la rotación de los trabajadores/as.

La movilidad funcional se podrá producir también a petición del interesado por motivos de salud laboral, previa justificación médica y estudio del supuesto en el Comité de Seguridad y Salud.

La movilidad funcional precisará, si fuera necesario, de los correspondientes procesos de formación y de adaptación.

No se realizará movilidad funcional temporal forzosa entre ámbitos funcionales distintos (Sistemas, Oficinos, Administrativo).

b) La movilidad funcional temporal tiene por objeto la consecución de los siguientes objetivos:

- Permitir cubrir los requerimientos del servicio aprovechando el potencial de los recursos humanos disponibles, siempre que lo exijan las necesidades organizativas de la Fundación.
- Posibilitar la ocupación en periodos de inactividad de los trabajadores/as dentro de su jornada laboral.
- Suplir, cuando sea necesario, las ausencias de carácter temporal de los trabajadores/as por motivos tales como bajas y sustituciones de corta duración, maternidad, etc.
- Facilitar conocimientos de otras actividades de la Fundación.
- Promover la polivalencia y desarrollo profesional.

c) La movilidad funcional temporal tendrá una duración máxima de seis meses, en un año, ampliable, a criterio de la Dirección de la Fundación y de acuerdo con el trabajador/a, a ocho en un periodo de dos años. No obstante, para supuestos debidamente justificados, por acuerdo de la Comisión Paritaria de Puestos, en su ámbito de Selección y Cobertura, el periodo de movilidad podrá ampliarse el tiempo necesario. En todo caso, la movilidad conlleva la reserva del puesto de origen del trabajador.

d) La movilidad funcional temporal, cuando sea voluntaria y siempre que el número de interesados que se ajusten al perfil requerido para el puesto sea superior al de plazas, se gestionará a través del correspondiente proceso interno de selección, disponiendo de un plazo de siete días hábiles para la fase de reclutamiento, salvo circunstancias excepcionales que justifiquen otro distinto. No obstante, la movilidad puede quedar limitada, por criterios organizativos o técnicos, a trabajadores/as que procedan de determinadas Direcciones.

La movilidad funcional deberá ser comunicada al trabajador/a, con carácter general como mínimo con 10 días naturales de antelación por escrito, reflejando el tiempo aproximado de permanencia en su nuevo puesto, una descripción de las funciones a realizar, la dependencia jerárquica y retribuciones económicas relacionadas con el puesto. La Dirección también deberá comunicar previamente a los representantes de los trabajadores/as las circunstancias que motivan la movilidad y el número de los trabajadores/as que están afectados por la misma.

Las comunicaciones anteriores se realizarán, salvo que se trate de colaboraciones de menos de un mes de duración, dentro del mismo Nivel Profesional y en la misma Dirección, siempre que se respete lo establecido anteriormente.

e) La participación de los representantes de los trabajadores/as en la movilidad funcional temporal se articulará a través de la Comisión Paritaria de Puestos en su ámbito de Selección y Cobertura.

f) En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Movilidad Temporal para la realización de funciones correspondientes al mismo Nivel Profesional.

Anualmente, en el ámbito de la Comisión Paritaria de Puestos en su ámbito de Selección y Cobertura se determinará el sistema de compensación para la movilidad funcional temporal dentro del mismo nivel profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, durante el periodo que dure la movilidad temporal el trabajador/a tendrá derecho a la correspondiente diferencia retributiva, cuando ésta sea mayor, entre el Complemento del Puesto correspondiente a sus funciones habituales y el que corresponda a las nuevas funciones asumidas. En el supuesto de que el complemento de puesto de destino sea inferior, se mantendrá la cuantía del complemento del puesto de origen.

3. Movilidad temporal para la realización de funciones correspondientes a un Nivel Profesional diferente.

3.1 Funciones correspondientes a un Nivel Profesional superior.

La Fundación, cuando así lo exijan las necesidades del servicio, podrá encomendar a sus trabajadores/as el desempeño de funciones correspondientes a un Nivel Profesional superior en cuyo caso el trabajador/a tendrá derecho a la correspondiente diferencia retributiva.

El mero desempeño de funciones correspondientes a un Nivel superior nunca consolidará el salario ni la pertenencia al Nivel en cuestión. A los efectos previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, el único procedimiento válido para consolidar un Nivel superior o modificarlo será el sistema de progresión y promoción profesionales establecido en el presente convenio.

3.2 Funciones correspondientes a un Nivel Profesional inferior.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles, la Fundación precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a un Nivel inferior al asignado, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible para su atención, y hasta un máximo de 15 días en un periodo de 12 meses, manteniéndose la retribución y demás derechos de su nivel, circunstancia que será comunicada a los representantes legales de los trabajadores/as.

4. Comisión de Servicio.

La Comisión de Servicio tendrá como finalidad cubrir temporalmente, sin mediar proceso de selección interno, un puesto con derecho a reserva por el tiempo que dure la ausencia de su ocupante, y por tanto no vinculado a una carga de trabajo extra.

La Comisión de Servicio conlleva la reserva del puesto de origen del trabajador.

Si la designación se produjese a un puesto que implique una retribución superior, el trabajador/a tendrá derecho a la correspondiente diferencia retributiva durante la duración de la Comisión.

Esta figura se utilizará previa información en la Comisión Paritaria de Puestos en su ámbito de Selección y Cobertura.

Artículo 22. *Movilidad geográfica.*

1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.

2. El traslado voluntario se solicitará por escrito al que se dará contestación en el plazo de 15 días.

3. En los traslados forzosos, la Fundación argumentará las razones que los motivan a la RLT y se hará cargo de los gastos que origine el traslado de domicilio (mudanza y desplazamiento inicial). En caso de que el trabajador/a no acepte el traslado podrá rescindir el contrato de trabajo, con la indemnización prevista de 20 días por año trabajado.

Artículo 23. Formación.

1. Por Formación se entiende todas aquellas acciones formativas, de organización interna o externa, con asistencia de personal de plantilla cuyo contenido supone la actualización necesaria para el desempeño del puesto de trabajo en la Fundación o el desarrollo profesional y personal del trabajador/a.

2. La formación del personal se considera como objetivo estratégico y de la máxima importancia para posibilitar la eficacia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos, y potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional y personal.

Por ello, la formación interna en la Fundación respetará el principio de igualdad de oportunidades e impulsará:

- a) El perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo.
- b) La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- c) La adaptación de los nuevos trabajadores/as a la Fundación.
- d) Un mejor desarrollo profesional y personal, creando expectativas de promoción y ascensos.

3. Plan de Formación.

De acuerdo con lo anterior, y puesto que la formación no se concibe como una acción aislada, la Fundación establecerá un Plan Formación para toda la plantilla, cuyo diseño se realizará en base a las necesidades que surjan del plan estratégico de la Fundación y a las necesidades formativas de sus trabajadores/as.

Se implementará la organización de programas de recualificación, adaptación profesional y promoción para los empleados de la Fundación en los Planes Anuales de Formación. Asimismo se diseñarán itinerarios formativos para los distintos colectivos profesionales.

El Plan de Formación, que recoge la oferta formativa que gestiona la Fundación para sus trabajadores/as, será expuesto en la Intranet de la Fundación.

La formación relativa al puesto de trabajo se realizará preferentemente dentro del horario laboral. Todos los cursos que se realicen para el desarrollo personal de los trabajadores/as, no vinculados al puesto de trabajo, se harán fuera del horario laboral, para lo cual la Fundación se compromete a facilitar los medios necesarios.

Preferentemente, la formación se realizará en los centros de trabajo y, de existir personal apropiado, con formadores propios, quienes tendrán derecho al reconocimiento de dicha actividad a efectos de progresión y promoción profesionales, mediante la expedición de un certificado en el que se hará constar el número de horas y las materias impartidas. El personal perteneciente a los Niveles Profesionales 6, 7 y 8 prestará apoyo pleno al Plan de Formación.

Los trabajadores/as realizarán hasta 40 horas anuales de media de formación financiadas por la Fundación salvo que por criterios técnicos de la Unidad o Dirección fuese necesario ampliar dicho límite. Dicha formación se realizará preferentemente en horario laboral. Dentro de las mencionadas 40 horas se garantizará la participación de los trabajadores/as que así lo deseen en un curso de formación no específica de 16 horas de duración mínima. Los cursos relacionados con la prevención de riesgos laborales no se incluirán en los límites anteriormente mencionados.

En el caso de formación específica vinculada directamente al puesto de trabajo, el tiempo invertido en días de descanso o fuera de la jornada laboral, tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo, sin perjuicio del obligado respecto a la legislación vigente en materia de descanso.

La Comisión Paritaria de Puestos, en su ámbito de Formación, tendrá por objeto la planificación, elaboración, informe, desarrollo, supervisión y evaluación de los Planes de Formación.

4. El trabajador/a tendrá derecho:

a) A un día para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de titulaciones o certificaciones oficiales. Si el trabajador/a estuviera disfrutando de un Permiso Individual de Formación se autorizará únicamente el tiempo de examen así como el tiempo de desplazamiento.

b) A una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Fundación, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

c) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la concesión del correspondiente Permiso Individual de Formación, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, en los términos contemplados legalmente, con el límite de un 10% de la plantilla de cada unidad funcional.

La Fundación podrá valorar el mantenimiento de estos beneficios en función del aprovechamiento que el trabajador haga de los mismos.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 24. *Clasificación profesional. Criterios generales.*

El Sistema de Clasificación Profesional se basa en 4 Grupos y 8 Niveles Profesionales. Sustituye al sistema de Categorías Profesionales vigente hasta el momento y va a permitir mayor flexibilidad para la organización del trabajo y el reconocimiento profesional de los trabajadores/as en función del contenido de los puestos de trabajo existentes en la Fundación Tripartita.

Este Sistema de Clasificación Profesional también va a permitir:

- Adscribir los puestos en la estructura organizativa en base a factores generales de encuadramiento (conocimiento, experiencia, responsabilidad..), que van más allá del reconocimiento de la titulación y conforman el conjunto de elementos que definen un ejercicio profesional determinado.

- Mayor claridad en los criterios de selección y adscripción a la estructura para evitar las situaciones de desajuste que se vienen arrastrando entre clasificación, titulación y funciones.

- Inclusión de itinerarios que pueden generar desarrollo profesional, así como progresiones entre algunos de los Niveles establecidos.

- Correspondencia del sistema de clasificación con la estructura salarial, a través de los siguientes componentes: salario de calificación (salario de Grupo y salario de Nivel) y complementos específicos vinculados al puesto y al trabajador/a (Complemento de Puesto, Complemento Personal, antigüedad y Complemento de Especial Dedicación).

- Contemplar la posibilidad de establecer un complemento variable vinculado a la creación de un sistema de evaluación del desempeño.

- En un futuro, dirigirse hacia un modelo de gestión por competencias, como instrumento integral de formación, promoción y desarrollo de los trabajadores/as.

Artículo 25. *Factores de encuadramiento y adscripción a la estructura.*

La Clasificación Profesional se realizará en Grupos y Niveles Profesionales por aplicación de los factores que a continuación se explican, relacionados con las tareas y funciones básicas más representativas que desempeñan los componentes de la plantilla.

Los factores de encuadramiento son los siguientes:

Conocimiento: Considera el conjunto de conocimientos básicos requeridos (Titulación Académica oficial), que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Experiencia: Determina el periodo de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Iniciativa: Tiene en cuenta el mayor o menor número de directrices, procedimientos, pautas o normas que debe seguir el trabajador/a para la ejecución de las funciones o tareas del puesto.

Autonomía: Se refiere al grado de dependencia jerárquica y de supervisión ejercido sobre el desempeño de las tareas y funciones del puesto y, más concretamente, a la capacidad para la toma de decisiones.

Responsabilidad: Considera el grado de influencia de las decisiones que se puedan tomar sobre los resultados, y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos y técnicos, así como la asunción de riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

Mando: Afecta a la capacidad de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros asignadas por la Dirección de la Fundación o por delegación de ésta, así como la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Pone de manifiesto la mayor o menor dificultad que entraña desarrollar las tareas y funciones en términos de intensidad, esfuerzo y creatividad necesarias para encontrar soluciones a los problemas que se presenten en el puesto. Es un factor que está en función de la complejidad y del grado de definición de los problemas y de la interrelación de los seis factores anteriores.

Artículo 26. *Grupos profesionales.*

Un Grupo Profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general requeridas para el ejercicio de una determinada prestación laboral, pudiendo incluir distintas funciones o especialidades profesionales. Así pues, la pertenencia a un Grupo capacita para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo. Igualmente, la pertenencia a un Grupo tiene repercusión directa sobre la retribución que se percibe, como resultado de su encuadramiento en el sistema de Clasificación Profesional, junto con el Nivel Profesional y el propio puesto de trabajo.

Para el acceso a los distintos grupos profesionales será imprescindible estar en posesión de la titulación académica exigida, excepto para el acceso a los Grupos I a III de los puestos encuadrados en el ámbito funcional de Sistemas y Oficios, en cuyo caso la titulación mínima exigida podrá ser compensada por experiencia equivalente.

Se contemplan cuatro Grupos Profesionales en función de la cualificación/aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación definido a partir de los factores de encuadramiento anteriores:

Grupo 0:

En este Grupo Profesional se adscriben los puestos que tienen responsabilidad directa en la definición de la estrategia, políticas generales y objetivos de la Fundación, una o varias áreas funcionales. Toman decisiones y/o participan en su elaboración, a la vez que se enfrentan a problemas muy complejos cuya resolución requiere una gran capacidad interpretativa. Desempeñan sus funciones con el mayor grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y mando, donde la supervisión sobre sus decisiones pueden recibirla de puestos de gerencia.

Para el acceso a este Grupo se exigirá como mínimo estar en posesión de una Titulación universitaria Superior.

Se establece un Nivel Profesional dentro de este Grupo.

Grupo I:

En este Grupo Profesional se adscriben los puestos que tienen responsabilidad directa en la gestión de una o varias funciones de la Fundación. Toman decisiones y/o participan en la definición de objetivos concretos, a la vez que se enfrentan a problemas cuya resolución está sujeta a procedimientos y normas establecidas. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y mando, donde la supervisión sobre sus resultados pueden recibirla de puestos de dirección.

Para el acceso a este Grupo se exigirá como mínimo estar en posesión de una Titulación universitaria Superior.

Se establece un Nivel Profesional dentro de este Grupo.

Grupo II:

En este Grupo Profesional se adscriben los puestos que por su especialización tienen responsabilidad directa en la organización de una o varias unidades funcionales de la Fundación, procesos o proyectos, realizando tareas técnicas de alta complejidad y cualificación, y participando en la definición de objetivos concretos y propuestas; o aquellos que realizan la ejecución de tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, asociadas a procesos o proyectos con un alto contenido intelectual o de interacción humana, participando en la elaboración de propuestas. Desempeñan sus funciones con un grado variable de autonomía, iniciativa, responsabilidad, pudiendo darse un nivel medio de mando, donde la supervisión sobre sus resultados o el seguimiento de actividades, pueden recibirlo de puestos de dirección, jefatura o coordinación, según el caso.

Para el acceso a este Grupo se exigirá como mínimo estar en posesión de una Titulación universitaria Media (Diplomatura), excepto para aquellos puestos en los que la Titulación universitaria Superior (Licenciatura) habilite para el desempeño de la función.

Se establecen dos Niveles Profesionales dentro de este Grupo, dependiendo del desempeño de las tareas a realizar.

Grupo III:

En este Grupo Profesional se adscriben los puestos con un menor grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, que desarrollan tareas especializadas de soporte y apoyo a una Dirección, para conseguir los objetivos de una unidad, o dentro de procesos/proyectos; aquellas que se desarrollan bajo mayor supervisión con instrucciones precisas y concretas relativas a procedimientos operativos; e igualmente, las relativas a oficios industriales o manuales para dar apoyo a toda la organización. La supervisión de las tareas pueden recibirla de puestos de dirección, jefatura, coordinación, técnicos o administrativos, según el caso.

Para el acceso a este Grupo se exigirá como mínimo estar en posesión de la titulación de Graduado Escolar, ESO, Formación Profesional de Grado Medio (FPI).

Se establecen cuatro Niveles Profesionales, dependiendo del desempeño de las tareas a realizar.

En el Anexo I que acompaña al presente convenio se incluye un cuadro resumen con el sistema de Clasificación Profesional.

En el supuesto de los Grupos II y III no se podrá realizar una asignación a un Grupo inferior al asignado inicialmente, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 39.2 del E.T. y en el presente convenio. Sí se podrá realizar dicha asignación al Grupo inmediatamente inferior para los Grupos 0 y I. En este caso, puesto que la cuantía correspondiente al salario de Grupo se considera consolidada, el cambio de un trabajador de los Grupos 0 y I al Grupo inferior supondrá que la diferencia de cuantía entre el salario del nuevo Grupo y el que venía percibiendo se aplicará al complemento personal.

Artículo 27. *Niveles profesionales.*

Se entiende por Nivel Profesional la unidad de clasificación que da cuenta de la posición relativa de un puesto de trabajo en la estructura organizativa. Como en el caso de los Grupos Profesionales, la pertenencia a un Nivel tiene una relación directa con la retribución que percibe el trabajador, por el desempeño de los puestos vinculados a éste.

El Nivel asignado a cada trabajador está consolidado, a excepción del correspondiente a los trabajadores que pertenecen al primer Nivel de los Grupos 0, I y II que no es consolidable al igual que no lo es la retribución correspondiente, siendo posible únicamente la asignación al Nivel inmediatamente inferior. Por tanto, en dichos casos el salario de calificación percibido por cada empleado en relación con su Nivel Profesional no se consolidará y podrá variar de conformidad con el Nivel Profesional ostentado en cada momento.

El salario de nivel correspondiente al Nivel 4 (Grupo III) está consolidado. No obstante, el personal perteneciente a este nivel podrá desempeñar funciones del nivel inmediatamente inferior. En este supuesto, la diferencia retributiva con respecto al nivel correspondiente a las nuevas funciones pasará a formar parte del complemento personal.

Se definen en total 8 Niveles Profesionales: uno en el Grupo 0, uno en el Grupo I, dos en el Grupo II y cuatro en el Grupo III.

A continuación se describe el contenido organizativo de cada uno de los Niveles Profesionales del Sistema de Clasificación Profesional.

- Grupo 0:

Nivel 8: desempeñan tareas de la más alta complejidad con el mayor grado de mando, autonomía, iniciativa, y responsabilidad. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Director.

Para el acceso a este Grupo Profesional se establece una titulación mínima universitaria Superior (Licenciatura).

- Grupo I:

Nivel 7: desempeñan tareas con un grado alto de complejidad, mando, autonomía, iniciativa y responsabilidad. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Jefe de Unidad.

Para el acceso a este Grupo Profesional se establece una titulación mínima universitaria Superior (Licenciatura).

De manera específica, el personal del ámbito de Sistemas podrá compensar el nivel de titulación exigido en este Nivel del Grupo por experiencia.

- Grupo II:

Nivel 6: desempeñan tareas con un grado alto de complejidad, autonomía, iniciativa y especialización, también un alto grado de responsabilidad sobre las funciones de organización delegadas y un grado medio de mando. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Responsable de Unidad/Técnico Experto.

Nivel 5: desempeñan tareas con un grado medio de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad, pudiendo suponer un grado medio de mando. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Técnico.

Los puestos técnicos incluidos en el Nivel 5 se definen por su pertenencia a las diferentes Direcciones de la Fundación y por el tipo de tareas que desempeñan; por ejemplo, funciones en el Área de Gestión; Área de Desarrollo; Dirección de Sistemas; Direcciones de apoyo a la Organización (RR.HH., Gestión Económica, Asesoría Jurídica).

Para el acceso a este Grupo Profesional se establece una titulación mínima universitaria Media (Diplomatura), excepto para aquellos puestos en los que la Titulación universitaria Superior (Licenciatura) habilite para el desempeño de la función.

De manera específica, el personal del ámbito de Sistemas podrá compensar el nivel de titulación exigido en cada Nivel de este Grupo por experiencia.

- Grupo III:

Nivel 4: desempeñan tareas especializadas de soporte y apoyo con un grado medio de iniciativa y responsabilidad y con un bajo grado de autonomía y complejidad. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Administrativo Experto.

Nivel 3: desempeñan tareas con un grado medio responsabilidad y con un bajo grado de iniciativa, autonomía y complejidad. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Administrativo.

Nivel 2: desempeñan tareas con un bajo grado de iniciativa, responsabilidad, complejidad y autonomía. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Auxiliar.

Nivel 1: desempeñan tareas con el mínimo grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y complejidad. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Mozo.

Para el acceso a este Grupo Profesional se establece una titulación mínima de Graduado Escolar, ESO, o Formación Profesional de Grado Medio (FPI).

De manera específica, el personal del ámbito de Sistemas y Oficios podrá compensar el nivel de titulación exigido en cada Nivel de este Grupo por experiencia.

CAPÍTULO V

Sistema retributivo

Artículo 28. *Principios generales.*

Con carácter general, la retribución inicial del personal que se incorpore a la Fundación será en función de la experiencia y conocimientos que aporte al puesto al que se incorpora, cómo máximo, un 15% inferior durante el primer año a la retribución del personal de estructura.

Se garantiza un incremento salarial anual en el porcentaje o porcentajes que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado como incremento máximo de la masa salarial del ejercicio anterior. Este incremento se aplicará en el mes de enero respecto al menos los siguientes conceptos: Salario de Calificación (Salario de Grupo y Salario de Nivel), Complemento de Puesto, Complemento de Antigüedad. En ningún caso será objeto de incremento salarial anual el Complemento Personal.

El incremento salarial mínimo garantizado se aplicará en el mes de enero de cada año.

Los atrasos o indemnizaciones, en su caso, correspondientes a las nuevas tablas salariales que surjan con motivo del acuerdo que se alcance, se tendrán que abonar en los tres meses siguientes de la firma del presente convenio. La tabla salarial recogida en el Anexo II del presente convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 2008.

Los efectos económicos resultantes de la aplicación del incremento salarial anual, serán de aplicación al personal que hubiese cesado durante dicho año como consecuencia de jubilación, excedencia, licencia, cese, despido o expiración del tiempo de contrato.

Artículo 29. *Conceptos salariales de aplicación.*

1. Componentes del Sistema Retributivo

El sistema retributivo comprende tres aspectos fundamentales cuyos componentes dan lugar a la retribución total:

1. El salario de calificación: su cuantía está en función de la pertenencia a un Grupo Profesional y a un Nivel Profesional concretos. La cuantía relativa al Grupo Profesional se entiende consolidada.

2. Las retribuciones complementarias: comprenden los complementos específicos de la retribución vinculados directamente al puesto de trabajo que se desempeña o a las condiciones específicas de la persona:

2.1 Complemento de Puesto: su cuantía se obtiene del proceso de Valoración de Puestos y se percibe mientras se ejercen las funciones del mismo.

2.2 Complemento Personal: este complemento da cuenta de las circunstancias personales de cada trabajador/a desde su ingreso en la Fundación. Resulta de la diferencia de la retribución total consolidada que cada trabajador/a percibe a la firma del presente convenio, respecto de las retribuciones que le corresponden en función del Grupo Profesional, Nivel y Puesto al que está adscrito, todo ello sin incluir la antigüedad.

2.3 Complemento de Especial Dedicación: tiene la finalidad de compensar retributivamente la libre aceptación por parte del trabajador/a para cumplir, cuando la organización de la actividad lo requiera, una jornada superior a la normal. Concretamente la especial dedicación no responde a una actividad extraordinaria, sino a una característica especial del puesto de trabajo.

Este complemento queda limitado a los puestos de Sistemas y, de manera excepcional, a algunos puestos vinculados con la Gerencia y la atención a los usuarios.

2.4 Antigüedad: es la cuantía que se abona al trabajador/a por el tiempo de prestación de servicios en la Fundación, por lo que la misma varía según cada trabajador/a en función de su fecha de ingreso. A estos efectos se considera como tiempo de servicio los supuestos de suspensión contemplados en el art. 45.1 del ET.

Se genera por cuatrienios, y supone un 3 por 100 del Salario de Grupo.

3. El Salario Variable: Se aplicará a la totalidad de la plantilla estando sujeto a la evaluación del desempeño.

2. Aplicación del Sistema Retributivo.

1. Complemento Personal: determinado el Grupo Profesional y el Nivel de adscripción de cada persona, si de la distribución de las cuantías correspondientes al Grupo, Nivel y Complemento de Puesto respecto de la retribución consolidada del trabajador/a resulta una cuantía en exceso ésta pasará a formar parte del Complemento Personal. También podrá incrementarse, en el caso de la asignación definitiva de un trabajador a un Grupo que tenga asignado un salario de Grupo inferior al que venía percibiendo, por la diferencia entre éste y el nuevo salario de Grupo, o, para el Nivel 4, en el caso de la asignación definitiva de funciones del Nivel inmediatamente inferior.

Se utilizará para cubrir los aumentos salariales producidos por la asignación a un Grupo Profesional o Nivel superior, o por la asignación de funciones de nivel superior o de un determinado Complemento de Puesto.

El complemento personal que cada trabajador tuviera reconocido a 9/12/2008 se considerará consolidado.

El Complemento Personal no podrá utilizarse para conformar complementos o retribuciones variables, ni para absorber o compensar los incrementos salariales anuales del salario de calificación.

2. Salario de calificación: del salario de calificación se considera consolidado exclusivamente la cuantía relativa al salario de Grupo. No obstante, habrá de tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- En el caso de los Grupos II y III no se podrá realizar una asignación a un Grupo inferior al asignado inicialmente, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 39.2 del E.T. y en el presente convenio. En el caso de los Grupos 0 y I, la diferencia entre el nuevo salario de Grupo y el anterior, pasará a formar parte del complemento personal. Por ello, la cuantía correspondiente al salario de Grupo no podrá reducirse en ningún caso.

• Sí se podrá realizar una asignación al Nivel inmediatamente inferior dentro del mismo Grupo, en el caso del primer Nivel de cada Grupo.

En este caso, la diferencia entre la cuantía correspondiente al Nivel inicial y al nuevo Nivel se perderá, salvo que esté consolidada. En el supuesto del Nivel 4 del Grupo III, dicha cuantía pasará al complemento personal.

3. Complemento de Puesto: la cuantía correspondiente al Complemento de Puesto no se consolidará en ningún caso. En función del puesto en el que se desarrolle la actividad se percibirá una cuantía u otra. Por ello, las nuevas cuantías generadas como consecuencia del establecimiento de este complemento se perderán en caso de asignación de un complemento de puesto inferior o pérdida del mismo.

No obstante, si la totalidad o parte de la cuantía del complemento proviniese del Complemento Personal, al perder o reducirse el mencionado Complemento de Puesto, dicha cuantía se reestablecerá en el Complemento Personal.

Artículo 30. *Pago de los salarios.*

Como norma general, el pago del salario se realizará en el antepenúltimo día laborable de cada mes.

El salario se abonará en 12 pagas ordinarias, más dos extraordinarias, abonándose éstas en los días 20 de los meses de junio y diciembre de cada año, y devengándose en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a su pago. La fracción de mes se computará como mes completo excepto para los supuestos de excedencias y licencias sin sueldo.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en el que figurarán todos los conceptos devengados por el trabajador/a debidamente especificados.

CAPÍTULO VI

Promoción profesional y cobertura de vacantes

Artículo 31. *Progresión y promoción profesional.*

1. Los trabajadores/as de la Fundación tendrán derecho a la progresión y promoción profesional.

2. La progresión y promoción profesionales son el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de desarrollo conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito, capacidad y experiencia.

A tal objeto la Fundación promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus trabajadores/as.

3. Los procedimientos que se habiliten en desarrollo de este convenio regularán la progresión y desarrollo profesional.

4. La progresión y promoción profesional estarán supeditadas a la existencia de vacante. En caso de producirse una vacante y/o puesto de nueva creación en cualquier Dirección, tendrán prioridad para cubrir la misma los trabajadores/as de la Fundación. En el supuesto de que la plaza quede desierta por no adecuación de los candidatos al perfil se valorará, y si procede acordará, en el seno de la Comisión Paritaria correspondiente, la posibilidad, para el candidato que más se ajuste al perfil, de suplir con formación adicional los requisitos del puesto a los que no se ajusta.

5. La Fundación establecerá sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus trabajadores/as.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia,

objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los trabajadores/as de la Fundación.

Previa su implantación, la Comisión Paritaria de Puestos en su ámbito correspondiente propondrá el sistema que mejor permita evaluar el desempeño en la Fundación, así como los efectos de la evaluación en la progresión y promoción profesionales, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias a que haya lugar, previstas en el artículo 29 del presente convenio.

6. Para alcanzar un Nivel de progresión y promoción superior se precisan los siguientes requisitos generales:

- a) Existencia de vacante.
- b) Experiencia obtenida, según el tiempo que en cada caso se señale, en el desempeño de las funciones establecidas en el perfil de exigencias del puesto.
- c) Titulación académica, en los casos que se trate de un requisito imprescindible. A estos efectos, se entenderá que la pertenencia a un Grupo Profesional dota al trabajador/a de la correspondiente Titulación académica, sobre la base de la asimilación «experiencia-titulación» que de los trabajadores/as se realice a la firma del convenio.
- d) Si se han producido periodos de movilidad funcional, que puedan dar cuenta de una experiencia adecuada para el perfil de exigencias del puesto, habrán de acreditarse las funciones desempeñadas y contar con una evaluación positiva respecto de las actividades realizadas.
- e) Superar un proceso de selección interno para todos los Niveles, según se describa en el procedimiento; excepto para los puestos que en el presente convenio tienen la consideración de puestos de libre designación.

Son de libre designación la cobertura de los siguientes puestos: todos los encuadrados en los grupos 0 y I, los puestos correspondientes a Asistencia Técnicas a las Organizaciones y el puesto de Secretaría de la Gerencia. En todo caso, el candidato que ocupe un puesto a través de un proceso de selección o por libre designación deberá cumplir el perfil del puesto a ocupar.

Artículo 32. *Comisión Paritaria de puestos.*

Se creará una Comisión Paritaria con atribuciones en las siguientes materias relacionadas con los puestos de trabajo:

- a) Análisis y valoración.
- b) Selección y cobertura.
- c) Formación.

La mencionada Comisión tendrá funciones de informe, de propuesta y mediadoras, con el fin de alcanzar acuerdos en estas materias. En el caso de que en el seno de dicha Comisión Paritaria no se pudiera alcanzar un acuerdo, se trasladará a la Dirección Gerencia. La capacidad ejecutiva de los acuerdos alcanzados la tendrá esta última.

Sus principales funciones en los ámbitos mencionados anteriormente serán:

a) En el ámbito del Análisis y Valoración de puestos su misión principal será la de conocer, verificar y validar la realización de los procesos de análisis y valoración de puestos, así como intervenir y validar los procesos de definición de los perfiles profesionales, adscripción al sistema de clasificación profesional y mapa de puestos de la Fundación.

Por otro lado, analizará, valorará y contestará las consultas y reclamaciones sobre los puestos que se produzcan como consecuencia del incremento o cambio de funciones, así como por los puestos de nueva creación, acordando o proponiendo, en su caso, las actuaciones que considere procedentes. Así mismo tendrá que ser informada de los conflictos que se produzcan como consecuencia de la movilidad funcional o geográfica

que conlleve cambio de funciones, idoneidad persona-puesto, etc., para su posterior valoración y contestación.

b) En el ámbito de la Selección y la Cobertura de vacantes, la Comisión participará e informará en la definición de las demandas de los diferentes puestos, internos o externos (definición de perfiles, requisitos del puesto, etc.), y acordará la idoneidad de las vías de incorporación del personal a las diferentes unidades de la Fundación (movilidad funcional, proceso de selección interno o externo, etc.).

Una vez finalizados los procesos de selección correspondientes se informará de los resultados de los mismos a la Comisión Paritaria. Por otro lado, analizará, valorará y contestará las consultas y reclamaciones que en este ámbito se produzcan, acordando o proponiendo, en su caso, las actuaciones que considere procedentes.

c) En el ámbito de la Formación participará en el estudio de detección de necesidades, en la definición de las acciones e itinerarios formativos a incluir en el Plan de Formación anual, asegurando el cumplimiento de los criterios marcados en dicho plan de formación.

El seguimiento y evaluación del Plan de Formación se llevará a cabo a través de la citada Comisión. Las incidencias que se produjeran con motivo de la formación serán analizadas y valoradas en el seno de esta Comisión para que se tomen las decisiones oportunas.

Fijará los criterios para financiar la formación solicitada por los trabajadores, no incluida en el Plan anual y que se realice fuera del horario laboral.

La composición de la Comisión de Puestos tendrá carácter paritario y desarrollará la regulación de sus funciones y normas de funcionamiento internas, así como su calendario de reuniones, en el correspondiente reglamento de funcionamiento interno, que se desarrollará en un plazo máximo de tres meses desde la firma del presente convenio.

La Comisión, en cada una de sus materias, estará formada por un máximo de seis miembros (y dos suplentes), designados por los representantes de los trabajadores/as y otro máximo de seis representantes de la Dirección de la Fundación (y dos suplentes). Serán Presidente y Secretario un vocal de la Comisión, que serán nombrados anualmente, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los representantes de los trabajadores/as y la siguiente entre los representantes de la Fundación, y ambos de manera alternativa.

Artículo 33. *Mejoras sociales.*

Como mejoras sociales los trabajadores/as disfrutarán de las que actualmente tienen reconocidas. No obstante, el Plan anual de mejoras sociales se acordará en el último trimestre del año anterior al de su aplicación.

CAPÍTULO VII

Salud laboral y medio ambiente

Artículo 34. *Normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirla en dicho ámbito.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, y en sus normas reglamentarias tienen en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo, por tanto, de plena aplicación, con independencia de las mejoras desarrolladas en el presente convenio.

Artículo 35. *Política de prevención de riesgos laborales y sistema general de gestión.*

1. Política de prevención.

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, asume los criterios y compromisos establecidos en su declaración de Política de Prevención de Riesgos Laborales, sobre la base de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo de la misma. Estos criterios y compromisos, constituyen para la Fundación los valores esenciales sobre los que desarrollar una cultura preventiva en la que se garantice el derecho de los trabajadores/as a la protección eficaz frente a los riesgos laborales, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

2. Sistema general de gestión.

La Fundación tiene como objetivo fundamental y prioritario mejorar las condiciones de Seguridad y Salud de sus trabajadoras/es, prevenir los accidentes laborales y potenciar una cultura preventiva.

Artículo 36. *Integración y plan de prevención.*

1. Integración de la prevención.

La Fundación realizará la integración efectiva de la prevención en su sistema General de Gestión observando lo dispuesto en el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención, abarcando todos los niveles jerárquicos de la empresa

2. Plan de prevención de riesgos laborales.

La organización de la actividad preventiva y todas las actuaciones previstas para la integración de la prevención en el Sistema General de Gestión de la Fundación, se recogerá en el preceptivo Plan de Prevención de Riesgos laborales establecido en la normativa referenciada en el punto anterior.

Siguiendo lo establecido en el Real Decreto 604/2006, el Plan de Prevención deberá ser aprobado por la Dirección de la Fundación, previa consulta a los representantes de los trabajadores/as. Además, será asumido por todos los Niveles jerárquicos y conocido por todos los trabajadores/as.

El Plan de Prevención, incluirá todo lo referente a la gestión de la prevención en la Fundación, y estará a disposición de la autoridad laboral, autoridades sanitarias y representantes de los trabajadores/as.

Artículo 37. *Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.*

1. Principios de la acción preventiva.

La Fundación, en cumplimiento de su deber de protección eficaz de sus trabajadores/as frente a los riesgos laborales, realizará la actividad preventiva de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales sobre los principios de la acción preventiva, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, consulta y participación de los trabajadores/as, adoptando cuantas medidas resulten necesarias para la eliminación de riesgos o el adecuado control de éstos.

Durante la vigencia del presente convenio y con la periodicidad que se establezca por acuerdo con los representantes de los trabajadores/as de la Fundación, se realizarán las siguientes acciones:

- Evaluación de riesgos higiénicos, de seguridad, ergonómicos y psicosociales de los distintos puestos de trabajo. En el caso específico de la evaluación de riesgos psicosociales se mantendrá el grupo de trabajo paritario existente a estos efectos, con el

objetivo de que la evaluación de riesgos psicosociales en la Fundación sea continua. Sin perjuicio de que la última evaluación de este tipo se ha realizado con la metodología ISTAS, el Comité de Seguridad y Salud valorará la posibilidad de utilizar éste u otros métodos en las evaluaciones que se realicen.

- Con la información obtenida de dichas evaluaciones, se efectuará la planificación de la actividad preventiva, al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos.
- Se realizará una campaña de información y formación a todos los trabajadores/as en materia de seguridad y salud laboral.

Este plan de actuaciones se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores/as previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante la vigencia del presente convenio, la Dirección adquiere el compromiso de adoptar todas aquellas medidas necesarias tendentes a asegurar la seguridad y la salud de los trabajadores/as. En relación con lo anterior, la Dirección se compromete a la adopción de un plan de emergencia de todos los edificios de la Fundación acorde con la normativa vigente en materia de seguridad de edificios y, de forma unificada para el caso del centro de trabajo ubicado en Madrid. Ello conlleva crear las medidas necesarias para el caso de evacuación (salidas de emergencia, señalizaciones, protección contra incendios, etcétera).

2. Aplicación informática de prevención.

La Fundación se dotará de una aplicación informática como herramienta para la gestión integral del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa. Los representantes de los trabajadores/as en materia preventiva tendrán acceso a esta aplicación informática en función de sus competencias establecidas en la normativa vigente, y de todas aquellas que se deriven de los acuerdos alcanzados en el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 38. *Vigilancia de la salud. (Medicina del trabajo).*

1. Principios de actuación.

La Fundación ofrecerá anualmente a los trabajadores/as a su servicio una vigilancia de su estado de salud en función de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo siguiendo los siguientes criterios:

a) La Vigilancia de la Salud se realizará en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y según los Protocolos de Vigilancia de la Salud, que junto al correspondiente procedimiento interno, se incluirán en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Fundación.

b) Los reconocimientos médicos serán voluntarios, gratuitos y específicos, centrados en la prevención de los riesgos a los que el trabajador/a esté expuesto en su puesto de trabajo.

c) Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

d) Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador/a y la confidencialidad, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

e) La vigilancia de la salud se llevará a cabo por personal sanitario competente. El médico que realice los reconocimientos tendrá la especialidad de Medicina del Trabajo.

f) El médico de Vigilancia de la Salud informará al trabajador/a sobre el resultado del reconocimiento realizado, entregándole en mano el correspondiente informe escrito en sobre cerrado, y en su caso, enviándoselo a su domicilio.

g) Los reconocimientos médicos se realizarán en el centro concertado con el Servicio de Prevención correspondiente. No obstante, y en aras de reducir los índices de absentismo, la empresa procurará que aquellos se lleven a cabo en el centro de trabajo. El tiempo invertido por el trabajador/a en la realización del reconocimiento médico, así como el desplazamiento, será imputable a tiempo efectivo de trabajo.

h) En virtud de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación al derecho de consulta y participación de los representantes de los trabajadores/as, la Fundación consultará a éstos sobre la decisión de concertar la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno, así como de los protocolos de las pruebas médicas en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, y se les informará de los resultados de aptitud para el puesto de trabajo de los reconocimientos médicos realizados, así como de toda la documentación adicional facilitada a este respecto por el Servicio de Vigilancia de la Salud.

i) La Fundación organizará, a través del correspondiente procedimiento interno, en todos sus centros de trabajo, el traslado a centros asistenciales médicos, en caso de enfermedad súbita o accidente del trabajador/a.

2. Mejoras adicionales en los reconocimientos médicos específicos de vigilancia de la salud.

En los protocolos médicos específicos de vigilancia de la salud, y de forma gratuita para el trabajador, se incluirá:

a) Reconocimiento oftalmológico anual, por médico especialista, para todos los trabajadores/as a partir de 40 años calificados como usuarios de PVD, siendo este reconocimiento bianual para el resto de trabajadores, las pruebas se realizarán según el protocolo de vigilancia de la salud específica del Ministerio de Sanidad y Consumo.

b) Prueba de PSA para todos los varones a partir de 40 años.

c) La Fundación, ofrecerá anualmente a sus trabajadoras un reconocimiento ginecológico con carácter voluntario y gratuito que incluirá: ecografía y citología ginecológica y mamografía bilateral para las trabajadoras que lo soliciten.

Artículo 39. *Otros servicios médicos adicionales*

Salvo causa de fuerza mayor, se desarrollará actividad médica asistencial en el Centro de Trabajo de Madrid con la necesaria dotación de personal facultativo acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud (médico general y fisioterapeuta), y proveyéndole de los medios materiales necesarios para desarrollar dichas actividades. Esta actividad revertirá sistemáticamente y de forma continua en el Sistema Preventivo de la Fundación.

Artículo 40. *Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.*

1. La Fundación garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstos, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

2. Los trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás

trabajadores/as u otras personas relacionadas con la Fundación ponerse en situación de peligro. Para ello, será necesario que la empresa disponga del correspondiente informe de los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En general, cuando el trabajador/a se encuentre manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, se observará lo dispuesto en la letra c) del art. 38 del presente convenio, para verificar el estado de salud. En este caso, la Dirección de la Fundación determinará, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, las medidas a adoptar.

Artículo 41. *Protección de la maternidad.*

1. La Fundación, en cumplimiento de su deber de especial protección de las trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o madres lactantes, realizará la correspondiente evaluación de riesgos laborales observando lo establecido en la normativa para estas situaciones.

En función del resultado de la evaluación de riesgos, la Fundación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo o, en su caso, a través de un cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe de los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Si dicho cambio no fuera técnica u objetivamente posible o no pudiera 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, por lo que la Fundación complementará la prestación correspondiente hasta el 100 por 100 de las retribuciones de la interesada durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, a excepción de la retribución variable.

2. Sala de descanso de trabajadoras embarazadas y madres lactantes. Las trabajadoras embarazadas y madres lactantes podrán realizar pausas autorreguladas para su descanso en la Sala de Descanso habilitada por la Fundación especialmente para este uso, previo aviso a su Responsable directo. El tiempo invertido en el descanso será tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 42. *Equipos de protección individual.*

El uso de vestuario y equipos de protección individual tendrá carácter obligatorio en función de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, no iniciando el trabajador/a la tarea encomendada en tanto no le haya sido suministrado el EPI y/o la Ropa de Protección correspondiente y haya recibido la información y formación necesaria para ejecutarla.

Artículo 43. *Formación en prevención de riesgos laborales.*

La formación de los trabajadores/as, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 19 de la Ley de Prevención deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, independientemente de la información y formación en riesgos generales y medidas de emergencia y evacuación.

Este derecho será garantizado a todos los trabajadores/as, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones, introducción de nuevas tecnologías o cambios en los equipos. Esta formación se deberá ir adaptando en función de la evolución de los riesgos, por ello se promoverá y repetirá periódicamente.

Los cursos se establecerán de acuerdo a un programa de formación específica en esta materia que se determinará dentro del Plan de Formación anual de la Fundación,

previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud, pudiéndose impartir con medios internos o externos.

Así mismo, la Fundación proporcionará a los miembros del Comité de Seguridad y Salud y a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 44. *Medidas de emergencia.*

1. La Fundación, en cumplimiento del artículo 20 de la Ley de Prevención y otras normativas de obligado cumplimiento afines, dispondrá de los correspondientes planes de emergencia en lucha contra el fuego y evacuación de sus centros de trabajo, en función de las características de éstos y las posibles situaciones de emergencia.

2. El edificio del centro de trabajo de Madrid deberá disponer de un Manual de Autoprotección.

3. El Comité de Seguridad y Salud propondrá la designación de los Equipos de Emergencia y acordarán, previa a su impartición, la formación teórico-práctica para sus miembros.

Estos trabajadores/as serán suficientes en número y dispondrán de los medios y formación necesaria para su función como miembros de los equipos de emergencia. El tiempo invertido será imputable a trabajo efectivo.

4. Será obligatorio, para todo trabajador/a de la Fundación, colaborar en las medidas de emergencia establecidas, y formar parte de los equipos de emergencia para los que se les designe.

5. La compensación por la pertenencia a los equipos de emergencia se realizará de acuerdo con lo previsto en el presente convenio.

Artículo 45. *Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.*

1. La Fundación, como empresario titular de los centros de trabajo, habilitará los medios necesarios para dar cumplimiento al R.D. 171/2004, por el que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de PRL, en materia de coordinación de actividades empresariales.

2. Los Delegados de Prevención serán informados y consultados sobre la contratación de obras y servicios según lo dispuesto en los artículos 15 y 16 del R.D. 171/2004, teniendo acceso a la documentación de coordinación de actividades empresariales: medios de coordinación, evaluación de riesgos y planificaciones de medidas preventivas y, en caso de obras, el correspondiente estudio de seguridad y salud o el estudio básico.

Artículo 46. *Servicios de prevención de riesgos laborales.*

En cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, la Fundación ha organizado su actividad preventiva mediante dos Servicios de Prevención: uno de carácter propio y otro de carácter ajeno. El Servicio de Prevención Propio se encarga de las especialidades de Seguridad Laboral, Ergonomía y Psicosociología Aplicada, mientras que el Servicio de Prevención Ajeno se ocupa de las especialidades de Medicina del Trabajo (Vigilancia de la Salud) y de la Higiene Industrial.

El Servicio de Prevención Propio se configura como una unidad organizativa específica y con las funciones asignadas por la normativa vigente. Para ello, estará dotado del conjunto de medios humanos y materiales necesarios para desempeñar las actividades preventivas, asesorando y asistiendo a la empresa, a los trabajadores/as, a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

El Comité de Seguridad y Salud (CSS) revisará el modelo organizativo de la prevención así como los medios humanos asignados al Servicio de Prevención Propio y su dedicación.

Artículo 47. *Delegados/as de prevención.*

Los delegados/as de prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, serán designados por los representantes de los trabajadores/as. Sus competencias y facultades, así como sus garantías, estarán al amparo de lo establecido en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Se considera tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario sindical, el que corresponde a reuniones del Comité de Seguridad y Salud, reuniones convocadas por la Dirección, el tiempo destinado a visitar las instalaciones, a investigaciones de accidentes y a la formación convocada por la Fundación en horario laboral.

Artículo 48. *Comité de Seguridad y Salud.*

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Se reunirá, como mínimo, trimestralmente, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones de los mismos para tratar un tema urgente y concreto.

2. El comité estará formado por cuatro delegados/as de prevención, de una parte, y por los representantes de la Dirección en igual número,

3. Las normas de funcionamiento del CSS se rigen por el Reglamento de Funcionamiento interno, así como por lo establecido en el art. 38 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Los Servicios de Prevención de la Fundación actuarán como órgano asesor, con voz pero sin voto. En las mismas condiciones podrán participar los Delegados/as Sindicales, así como, a solicitud de una de las partes, el resto de trabajadores/as de la Fundación que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano.

5. Competencias del Comité de Seguridad y Salud: se estará al amparo de lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes, programas y actuaciones amplias de prevención de riesgos en la empresa.
- Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

Entre sus facultades se encuentran las siguientes:

- Conocer directamente de la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de los servicios de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Artículo 49. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, fijándose como objetivo en material medio-ambiental promover la participación de todo el personal en la mejora medioambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y de un comportamiento adecuado tendente a:

- La reducción del consumo energético.
- La reducción del consumo de agua.
- La reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- El fomento del reciclaje de los residuos generados.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sancionesArtículo 50. *Clases de faltas.*

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan incumplimiento o quebranto de los deberes laborales establecidos por las disposiciones legales vigentes y, en especial, por este convenio.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 51. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo al mes sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones o actitudes que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La no presentación en el plazo de 5 días laborables de cuantos documentos fuesen necesarios para justificar la situación de IT, o en el plazo de 15 días laborables para la maternidad o paternidad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
8. La embriaguez ocasional.
9. La utilización abusiva y desproporcionada de los recursos materiales, informáticos o de cualquier otra índole que la Fundación pone a disposición de sus trabajadores/as, para fines ajenos a los laborales o infringiendo las medidas de seguridad de la información y de los sistemas informáticos de la Fundación. A estos efectos para su catalogación como falta leve se tendrá en cuenta tanto el Nivel Profesional al que pertenezca el infractor como el perjuicio originado a la Fundación.

Artículo 52. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del semestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El estado de embriaguez reiterado.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
9. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

11. Fumar en cualquiera de las dependencias del centro de trabajo.

12. La utilización abusiva y desproporcionada de los recursos materiales, informáticos o de cualquier otra índole que la Fundación pone a disposición de sus trabajadores/as, para fines ajenos a los laborales o infringiendo las medidas de seguridad de la información y de los sistemas informáticos de la Fundación. A estos efectos para su catalogación como falta grave se tendrá en cuenta tanto el Nivel Profesional al que pertenezca el infractor como el perjuicio originado a la Fundación.

Artículo 53. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la Fundación o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Queda incluido en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

5. La simulación comprobada de enfermedad, la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal y la embriaguez reiterada durante el trabajo.

6. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Fundación.

7. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; el abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

9. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o que la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

10. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

11. La utilización abusiva y desproporcionada de los recursos materiales, informáticos o de cualquier otra índole que la Fundación pone a disposición de sus trabajadores/as, para fines ajenos a los laborales o infringiendo las medidas de seguridad de la información y de los sistemas informáticos de la Fundación. A estos efectos para su catalogación como falta muy grave se tendrá en cuenta tanto el nivel profesional al que pertenezca el infractor como el perjuicio originado a la Fundación.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

13. Simultanear trabajos con otras entidades cuyos fines estén relacionados con la actividad de la Fundación sin autorización previa de la Fundación.

14. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 54. Sanciones.

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

- A) Faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- B) Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a un Nivel o Grupo Profesional superior.
 - c) Pérdida temporal del Nivel hasta un máximo de seis meses.
- C) Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b) Pérdida temporal del Nivel o Grupo Profesional desde seis meses hasta un máximo de un año.
 - c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otro Nivel o Grupo superior.
 - d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
 - e) Despido.

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

Artículo 55. Régimen sancionador.

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

2. 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 Fundación la condición de: a) miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal; o b) 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.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la Fundación, 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 ser 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.

4. 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.

5. 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 56. *Denuncia a instancia de parte.*

Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan una falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal y/o profesional.

La Dirección de la Fundación, a través de la Dirección a la cual estuviera adscrito el trabajador/a, abrirá la oportuna información e instruirá con la debida confidencialidad, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, de acuerdo con lo señalado anteriormente.

CAPÍTULO IX

Representación de los trabajadores/as. Derechos sindicales

Artículo 57. *De los trabajadores/as y sus representantes.*

1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores/as en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio.

2. Los trabajadores/as tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos por la Ley y en el presente convenio.

3. Los trabajadores/as de la Fundación tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio.

4. Se entenderá por Representantes de los Trabajadores/as a los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y a los Delegados/as Sindicales de la Sección Sindical de Empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as y en el propio convenio.

5. Los representantes de los trabajadores/as en las Comisiones Paritarias y en el Comité de Seguridad y Salud, serán designados por la Representación Legal de los Trabajadores/as, de entre el conjunto de la plantilla, aunque no sea miembro del Comité o Delegado.

Artículo 58. *De los Sindicatos y de los Delegados Sindicales.*

Aspectos generales

1. De los Sindicatos.

1.1 A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas del convenio colectivo, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Dirección que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

1.2 Los Sindicatos tendrán derecho a constituir Sección Sindical en la empresa con los trabajadores/as afiliados a los Sindicatos, con todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 59. *Horas sindicales.*

1. Cada Delegado/a del Comité de Empresa o Delegado/a Sindical dispondrá de un crédito mensual de treinta horas y quince horas para los delegados/as del personal retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Los integrantes de las Comisiones Paritarias y del Comité de Seguridad y Salud constituidos en virtud de este convenio, que no sean miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, dispondrán de un crédito de 10 horas.

2. Las horas mensuales que correspondan legalmente para el ejercicio de las actividades sindicales a los Delegados/as de Personal o Sindicales y miembros de Comités de Empresa podrán:

a) Acumularse en algunos de ellos en la cuantía mensual que de forma semestral se determine por los mismos, así como acumularse en el mismo mes las correspondientes al periodo de vacaciones, de los Delegados/as de Personal o Sindicales y miembros del Comité de Empresa, permaneciendo en ambos casos en su puesto de trabajo al menos el 50% de la jornada de trabajo.

b) Los Delegados/as Sindicales, que en su caso fueran cargos electivos sindicales en el ámbito provincial, autonómico o estatal, dispondrán de un permiso retribuido por el tiempo necesario si formasen parte de comisiones negociadoras y durante el tiempo que durase la misma.

Las horas de los representantes de los trabajadores/as que, en ejercicio de sus funciones sindicales, asistan a reuniones convocadas por la Fundación o participen en las comisiones previstas en este convenio colectivo, serán ajenas a los créditos horarios que pudieran tener asignados.

3. Ningún miembro del Comité de Empresa ni Delegado de Personal podrán sufrir discriminación de los derechos que como trabajador tenga en movilidad, promoción, formación, retribuciones etc., y en general cualquier otra condición de trabajo.

Artículo 60. *Medios de los representantes de los trabajadores/as y asambleas.*

1. En las dependencias de la Fundación, la Representación Legal de los Trabajadores/as dispondrá para su uso exclusivo de, al menos, los siguientes medios para poder desarrollar su labor:

a) Local u oficina dotada de mobiliario, enseres, material de oficina y líneas telefónicas interior y exterior, así como de una cuenta de correo electrónico.

b) Un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, ubicado en el lugar visible y de libre acceso, para uso exclusivo de la Representación de los Trabajadores/as. En el caso de la sede central tanto el Comité de Empresa como las Secciones Sindicales legalmente constituidas dispondrán cada uno de un tablón en cada edificio con cristalera y cierre.

Las dimensiones de los locales mencionados anteriormente deberán tener en cuenta al número de representantes de la RLT.

2. Celebración de asambleas.

Se autoriza, hasta un máximo de 10 horas anuales dentro de la jornada y centro de trabajo, la realización de asambleas del personal, cuyo horario se fijará de común acuerdo con la Dirección y en función de las necesidades del servicio.

Su convocatoria corresponderá a los Representantes Legales de los Trabajadores/as, los cuales se responsabilizarán del buen orden en su desarrollo.

CAPÍTULO X

Igualdad de oportunidadesArtículo 61. *Criterios generales.*

Las relaciones laborales en la Fundación deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, género, religión, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social. En consecuencia, las partes firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en relación con el reclutamiento y la selección del personal, así como en relación con la promoción, ascensos, formación y demás condiciones laborales que resulten de aplicación.

Artículo 62. *Igualdad de trato entre hombres y mujeres.*

Las partes firmantes entienden que resulta necesario garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo. Por ello, se adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que la Fundación negociará con los representantes de los trabajadores/as conforme determina la legislación laboral.

De acuerdo con lo anterior, y en aras a contribuir de una manera efectiva a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la Dirección de la Fundación y la Representación Legal de los Trabajadores/as constituirán un grupo de trabajo conjunto encargado de elaborar el Plan de Igualdad que contemplará las medidas señaladas en el párrafo anterior.

Los objetivos generales sobre los que se articulará dicho Plan serán:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.

Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores/as de la Fundación.

El régimen de funcionamiento y periodicidad de las reuniones será establecida por el propio grupo de trabajo y terminará su actividad en un año a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Todas las actividades que se realicen de cara a la implantación del plan de igualdad de la Fundación se comunicarán a la plantilla de manera que puedan ser conocidas y asumidas.

Artículo 63. *Acoso moral y sexual.*

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 C.E.E., las empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Se considera acoso por razón de sexo en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizada de modo sistemático en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al que se

intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Si se produjese algún caso de acoso sexual o moral, los hechos se pondrán en conocimiento bien de los representantes de los trabajadores o, en su defecto, de la Comisión Paritaria de este convenio, bien de la persona que sea responsable de la Dirección a la que está asignado/a el/la trabajador/a.

Partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, la Dirección de la Fundación y la Representación de los Trabajadores comparten la preocupación y el compromiso para que en el seno de la Fundación no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los trabajadores. En ese sentido, se comprometen a realizar las actuaciones que resulten precisas y necesarias para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse en el seno de la Fundación y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades.

De acuerdo con lo anterior, la Fundación velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, incluyendo la oportuna apertura de expediente disciplinario interno, sin perjuicio de las posibles acciones legales que pudieran interponerse al respecto.

Igualmente la Fundación se compromete a velar para que en el seno de la misma no se produzcan situaciones de acoso moral a los trabajadores, iniciando las actuaciones oportunas tan pronto como tenga conocimiento de que pudieran estarse cometiendo actuaciones de este tipo, que podrán dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

CAPÍTULO XI

Viajes y desplazamientos

Artículo 64. *Criterios generales.*

Los gastos en que incurra el personal de la Fundación con motivo de la realización de viajes y desplazamientos se abonarán siguiendo el procedimiento interno que se establezca al efecto, respetando en todo caso, con carácter general, los criterios que figuran en el Anexo III al presente convenio.

La compensación de las horas extraordinarias realizadas con motivo de viajes y desplazamientos se encuentra regulada en el art. 7 del presente convenio.

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria y solución de conflictos

Artículo 65. *Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del convenio.*

1. La Dirección y la Representación de los trabajadores/as proponen la creación de una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del presente convenio.

Esta Comisión Paritaria tendrá una doble funcionalidad:

1. El estudio de las siguientes materias del vigente convenio: retribuciones y estructura salarial; jornada y horarios; derechos sociales y conciliación; derechos sindicales; ámbito funcional y régimen disciplinario; así como de todas aquellas materias que se determinen en el presente convenio.

2. La de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente convenio.

2. La composición de esta Comisión estará formada paritariamente por un máximo de cuatro miembros (y dos suplentes) entre los representantes designados por las organizaciones sindicales de CC.OO. y UGT y otro máximo de cuatro representantes de la Dirección de la Fundación (y dos suplentes). Serán presidente y secretario un vocal de

la Comisión, que serán nombrados anualmente, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los representantes de los trabajadores/as y la siguiente entre los representantes de la Fundación, y ambos de manera alternativa.

Esta Comisión se reunirá trimestralmente, salvo que se produzca una convocatoria extraordinaria de cualquiera de las partes integrantes de la misma, por causa que afecte a los interesados generales en el ámbito de este convenio, bastando la comunicación escrita a la otra parte. Las partes podrán designar, de mutua acuerdo una tercera persona con las competencias de mediación, conciliación o arbitraje que en cada caso se le asignen.

La Comisión se constituirá formalmente en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del presente convenio, para lo que se tendrá que desarrollar el correspondiente reglamento de funcionamiento.

Artículo 66. *Solución de conflictos.*

Las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral, u órgano equivalente, de la Comunidad que corresponda y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad que corresponda y en su reglamento.

Disposición adicional primera.

Para el año 2008, se aplicará el Complemento de Puesto mínimo que se recoge en el art. 29 del presente convenio.

Para el año 2009, se aplicará el Complemento de Puesto que resulte del proceso de Valoración de Puestos, garantizándose en todo caso el establecido en el párrafo anterior.

La aplicación del complemento de puesto será efectiva al personal de la sede central, y al de sedes territoriales cuando éstos se incorporen a la gestión en los mismos términos que los trabajadores de la sede central.

Disposición adicional segunda.

El complemento de antigüedad que se reconoció a cada trabajador a la firma del I Convenio se considera consolidado. La generación de nuevos periodos se seguirá determinando de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda del I Convenio.

Disposición transitoria primera.

A los efectos de lo establecido en el artículo 6 del presente convenio colectivo, si durante la vigencia del mismo se modificara la norma que se cita sobre la aplicación de la jornada laboral en el ámbito del sector público o fuera sustituida por otra equivalente, la Comisión Negociadora del convenio acordará los términos de la aplicación de la nueva jornada en la Fundación hasta el término de la vigencia del mismo, si fuera el caso. Tras el acuerdo, se remitirá la modificación del artículo a la autoridad competente para su publicación oficial e incorporación al articulado del convenio.

Disposición transitoria segunda.

Durante la vigencia de la Jornada de 37,5 horas semanales de media en cómputo anual establecida por la disposición adicional 71 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, se establece como referencia una jornada diaria de 7,5 horas, a los siguientes efectos:

- Cálculo de la generación de horas extras.
- Disfrute de permisos retribuidos y vacaciones.

Disposición transitoria tercera.

En relación con lo dispuesto en el párrafo segundo del art. 7.2 del presente convenio, se acuerda que mientras no se alcance un acuerdo en la Comisión Negociadora del convenio en relación a la necesidad o no de modificar el sistema de compensación vigente y en caso de ser necesario cómo se modificará, se aplicará la compensación por horas extras contenida en el art. 7.1.

Firmado, Sección Sindical Estatal CCOO, Ángel Chamorro Guadaño.–Director Gerente, Alfonso Luengo Álvarez-Santullano.–Sección Sindical Estatal UGT, Benjamín Pulido Navas.

ANEXO I

Clasificación profesional (grupos profesionales y niveles)

Grupo profesional	Nivel Profesional	Denominación de Nivel
0	8	- Director.
I	7	- Jefe Unidad.
II	6	- Responsable Unidad / Técnico Experto.
	5	- Técnico.
III	4	- Administrativo Experto.
	3	- Administrativo.
	2	- Ayudante Administrativo.
	1	- Mozo.

ANEXO II

Tabla económica correspondiente a enero de 2010 incluido el incremento anual

(Incluye salario de grupo, salario de nivel y complemento de puesto mínimo)

Salarios 2010 (de 1 de enero a 31 de mayo de 2010)					
Grupo	Nivel	Salario grupo	Salario nivel	Complemento puesto	Total
0	8	26.318,22	22.107,30	24.553,44	72.978,96
				21.484,26	69.909,78
				18.415,08	66.840,60
I	7	23.530,38	15.390,91	10.408,61	49.329,91
				8.139,47	47.060,76
II	6	22.107,30	12.632,74	4.210,91	38.950,96
	5			9.474,56	35.090,96
	5			3.202,18	34.784,04
III	4	17.913,39	6.316,37	2.632,31	26.862,08
	3			3.158,19	23.168,19
	2			511,53	18.936,47
	1			255,77	18.424,93

A la tabla de salarios 2010, se le aplica la reducción del 5% contemplada en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para

la reducción del déficit público. Dicha aplicación da lugar en 2013, a la siguiente tabla salarial:

Salarios 2013					
Grupo	Nivel	Salario grupo	Salario nivel	Complemento puesto	Total
0	8	25.002,31	21.001,94	23.325,77	69.330,01
				20.410,05	66.414,29
				17.494,33	63.498,57
I	7	22.353,86	14.621,37	9.888,18	46.863,41
				7.732,49	44.707,72
II	6	21.001,94	12.001,11	4.000,37	37.003,42
	5		9.000,83	3.333,64	33.336,41
				3.042,07	33.044,84
III	4	17.017,72	6.000,55	2.500,72	25.518,97
	3		3.000,28	1.991,78	22.009,78
	2		485,95	485,95	17.989,62
	1		242,98	242,98	17.503,68

ANEXO III

Gastos de viaje

Alojamiento	
Hoteles de 3* o categoría superior	Límite de 138 por persona
Manutención	
Viajes nacionales	35 euros medio día
	55 euros día completo
Viajes internacionales	55 euros medio día
	100 euros día completo
En ambos casos se fija un máximo de 35 euros por comida.	
Locomoción	
Avión	Clase turista
Tren	Clase turista
Coche de alquiler	Tipo C
Coche propio	0,26 euros/km
El orden de prioridad en la elección de medios de transporte es el indicado.	
Anticipos	
Viajes nacionales	Máximo de 100 euros/día
Viajes internacionales	Máximo de 150 euros/día
La cuantía máxima podrá incrementarse excepcionalmente si se autoriza y justifica debidamente.	

* En el caso de viajes internacionales se valorará la posibilidad de excepcionar todos los límites anteriormente indicados, en función del país de destino.