

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

3656 *Resolución de 22 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Fundación de la Comunitat Valenciana Obra Social de Caja del Mediterráneo.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la Fundación de la Comunitat Valenciana Obra Social de Caja del Mediterráneo (código de convenio n.º 90000761011983), que fue suscrito con fecha 10 de noviembre de 2021, de una parte por los representantes designados por la Fundación en representación de la misma, y de otra por el representante de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo del sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) y los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 22 de febrero de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA OBRA SOCIAL DE CAJA DEL MEDITERRÁNEO

CAPÍTULO I

Naturaleza jurídica del convenio y estructura de la negociación

Artículo 1. *Partes firmantes y eficacia general del convenio colectivo.*

Son partes firmantes del Convenio en representación de la parte social, la representante de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo del Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) (sindicato mayoritario), y los representantes de los trabajadores designados por la plantilla de la institución. En representación de la parte patronal, los representantes expresamente designados por la Fundación de la Comunitat Valenciana Obra Social de Caja Mediterráneo-Fundación Mediterráneo (en lo sucesivo la Fundación o Fundación Mediterráneo).

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo tienen la representación que determina la legislación en esta materia.

Artículo 2. *Naturaleza jurídica.*

El presente convenio colectivo ha sido negociado al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores y en particular de acuerdo a los artículos 83 y 84 del citado texto legal.

Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a las partes comprendidas dentro de su ámbito funcional, personal y territorial, de acuerdo con los principios establecidos en el capítulo II.

Artículo 3. *Cláusula sustitutoria.*

La regulación de las materias objeto del presente convenio colectivo nova y/o sustituye lo establecido en los convenios colectivos precedentes.

CAPÍTULO II

Ámbitos y normas generales

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Este Convenio colectivo es de aplicación a todos los trabajadores de la Fundación, que desarrollen su actividad en cualquier lugar del territorio del Estado español.

Artículo 5. *Ámbito personal.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los empleados que tengan contrato de trabajo por cuenta ajena con la entidad, y regula las relaciones laborales entre la Fundación Mediterráneo y los trabajadores, sea cual fuere su nivel profesional, que prestan sus servicios en cualquiera de los centros, fijos o móviles, que en cada momento dependan de la misma, a excepción de lo establecido en el artículo 7 que regula el ámbito funcional. Quedan excluidos expresamente del presente convenio los trabajadores adscritos al área docente.

Artículo 6. *Ámbito temporal de la vigencia del convenio.*

El presente Convenio se pacta por una duración de cuatro años y entrará en vigor a partir de su publicación oficial en el BOE, quedando prorrogado anualmente de manera automática, en tanto no se solicite su revisión por cualquiera de las partes y se formule la correspondiente denuncia con, al menos, DOS meses de antelación a su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Instada la denuncia, se continuará aplicando el presente Texto hasta que sea de aplicación el nuevo convenio negociado por las partes.

Artículo 7. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta al personal de la plantilla vinculado a los centros: «Aulas de Cultura», «Bibliotecas», «Centros Culturales», «Centros Educativos del Medio Ambiente», «Museos», «Salas de Exposiciones», «Casas Museo», «Centros de Legados», así como a los departamentos que desarrollan áreas estratégicas para la empresa como son los de Dirección Técnica, Dirección de Administración y Gabinete de Relaciones Institucionales y Comunicación y cualesquiera otros de análoga naturaleza que pudieran crearse en el futuro, con independencia de su denominación.

Quedan excluidos expresamente del presente convenio los centros, instalaciones y trabajadores adscritos al área docente.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad y revisión.*

Las condiciones del presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo, quedando obligadas recíprocamente al cumplimiento del mismo en su integridad.

La nulidad de alguna de sus cláusulas obligará a las partes a la revisión de su contenido si alguna de las partes negociadoras así lo requiere expresamente en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de notificación de la declaración de nulidad.

Artículo 9. *Derecho supletorio.*

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, las demás disposiciones de carácter general y las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de las Fundaciones, además de la legislación que sea de aplicación en esta materia y que se promulgue en el ámbito de las diferentes comunidades autónomas.

Artículo 10. *Compensación. Garantía «ad personam».*

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio absorben las que con anterioridad pudieran venir percibiendo los trabajadores, ya tuvieran su origen en imperativos legales, convenios o pactos colectivos, contratos individuales, decisiones empresariales o cualesquiera otro origen sea de la naturaleza que fuere.

No obstante, deben respetarse como derechos «ad personam», las condiciones más ventajosas en cómputo global, reconocidas en los contratos de trabajo que estaban vigentes a la entrada en vigor del presente convenio cuando concurriendo en la condición de homogeneidad, resulten más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras.

La diferencia salarial entre las tablas pactadas en el actual convenio y los salarios percibidos anteriormente al presente convenio, quedarán como complementos «ad personam» que serán compensables y absorbibles. A dicho complemento «ad personam» no se le aplicará los incrementos pactados durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 11. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.*

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente Convenio, así como para la integración en el presente Texto de las diferentes situaciones de los trabajadores en los términos establecidos en sus disposiciones, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por hasta un máximo de dos representantes por cada una de las partes.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, así como las restantes que de forma expresa se le atribuyen a lo largo de su articulado, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión Paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

La Comisión Paritaria elaborará su Reglamento de Organización y Funcionamiento.

El lugar de las reuniones y deliberaciones, así como las formas y momento de convocatoria de la misma serán los fijados en su Reglamento de Organización y Funcionamiento.

La Comisión se constituirá en el plazo máximo de un mes, desde la fecha de publicación del Convenio.

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a promover principios de igualdad de oportunidades en el trabajo, de manera que Fundación Mediterráneo promoverá prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de sus empleados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español. Tampoco podrán ser discriminados los trabajadores por razones de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo que se trate.

Se pondrá especial atención en materia de acceso y estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribución y conciliación de la vida laboral y familiar.

De conformidad con la legislación vigente, la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación de la productividad, es responsabilidad y facultad exclusiva de la Fundación Mediterráneo, y será ejercida con carácter exclusivo y excluyente por su Director Gerente o persona designada a tal efecto por la Fundación, quién podrá delegarla en la persona que considere conveniente, sin merma de las atribuciones y derechos que la ley confiere a los trabajadores y trabajadoras, directamente o a través de sus representantes legales.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Fundación, la legal representación de los empleados podrá tener la función de asesoramiento, orientación y propuesta en orden a la racionalización del trabajo conforme a los fines que le están atribuidos.

CAPÍTULO III

Contratación, sistemas de provisión de vacantes, promoción y extinción

Artículo 13. *Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.*

Es facultad exclusiva de la Fundación la creación de nuevos puestos de trabajo o supresión de los existentes, así como la definición y el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse a los aspirantes a cubrirlos, tomando en consideración las funciones y características de tales puestos.

Los sistemas de ingreso y provisión de vacantes, se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica, favoreciendo la promoción interna del personal de la organización que al menos tenga seis meses de antigüedad reconocida.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, para la cobertura de dichos puestos se hará en todo caso un proceso de comunicación interna en el que podrá participar el personal de la Fundación, conforme a los criterios de selección que la empresa establezca en cada caso.

En todo caso, las extinciones de contrato por jubilación contempladas en el artículo 35 del presente convenio, se acompañarán de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador/a.

Artículo 14. *Promoción por libre designación.*

Se podrá promocionar libremente a cualquier empleado a un grupo profesional o nivel superior por decisión de la Fundación, teniendo en cuenta los criterios de experiencia, méritos y formación del trabajador, así como las facultades organizativas de la Institución.

Artículo 15. *Contratación indefinida.*

Sin perjuicio de sus facultades exclusivas en materia de contratación, la Fundación asume como principios rectores en la materia, la promoción de la contratación indefinida,

el compromiso de utilizar las modalidades más adecuadas en función de las necesidades a cubrir y la potenciación de las modalidades de contratación formativas.

El personal contratado por la Fundación sin pactar ninguna modalidad especial con respecto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

Todo el personal tendrá la condición de indefinido si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato temporal continúa desarrollando su actividad laboral salvo que de la propia naturaleza de la actividad se deduzca su carácter temporal.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan carácter de fijo discontinuo y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la institución.

Artículo 16. *Contratación temporal.*

Podrán celebrarse contratos de duración determinada al amparo de las modalidades contractuales legalmente establecidas, que estén vigentes durante el periodo de aplicación del presente convenio.

Cualquier regulación o modificación legislativa sobre las modalidades contractuales se aplicarán y podrán ser utilizadas por la Institución.

Artículo 17. *Periodo de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, previo pacto expreso entre las partes, a un período de prueba, el cual será de seis meses para Técnicos titulados con contratación indefinida y dos meses para el resto.

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la Fundación podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el período de prueba el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la organización computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior o contratos temporales anteriores fuese superior al período de prueba previsto para su grupo profesional.

La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirá el período de prueba salvo pacto entre las partes.

El trabajador que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo, no se verá sometido a otros periodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

Artículo 18. *Cese voluntario.*

El personal que voluntariamente desee causar baja en la Fundación deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de un mes para los técnicos titulados con contratación indefinida y de quince días para el resto.

La falta de preaviso establecido facultará a la Fundación para deducir en el momento de la liquidación y finiquito, el equivalente diario de su retribución real por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesionalArtículo 19. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores que presten sus servicios en Fundación Mediterráneo serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos, si la necesidad y el volumen de la Fundación no lo requieren.

La clasificación profesional se estructura en los grupos profesionales establecidos en el siguiente artículo.

Dentro de cada grupo profesional, la adscripción individual de cada trabajador se realizará por niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Artículo 20. *Niveles profesionales.*

Cada trabajador de la Fundación se encuadrará obligatoriamente en alguno de los Niveles Profesionales indicados en el presente artículo.

Dentro de éstos, los trabajadores podrán ser clasificados en uno de los niveles profesionales que a continuación se relacionan a título ilustrativo y no definitivo, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan:

Niveles 1 y 2: Pertenecen a este grupo quienes desempeñen funciones o trabajos de dirección o gerencia en el más alto nivel de la misma y que no se correspondan con los órganos representativos de la Fundación, pertenecen al Comité de Dirección.

Definición conceptual: Es el grupo de personas que tienen la responsabilidad de dirigir a personas y equipos, liderar grupos de proyectos, programas o servicios o dirigir áreas.

Así pues:

- Ejercen el mando y el liderazgo de forma explícita.
- Generan y presentan propuestas nuevas.
- Conocen el sector de referencia y actúan con competencia.
- Programan y planifican las acciones y determinan los recursos necesarios al respecto.
- Organizan y distribuyen la tarea y evalúan los resultados.
- Lideran y dan apoyo a sus equipos, y se preocupan por su motivación y formación.

Conocimientos y requisitos:

- Licenciatura para las nuevas incorporaciones.
- Capacidades y competencias profesionales y relacionales.
- Sólida profesionalidad comprobada.
- Motivación profesional. Capacidad creativa. Iniciativa.
- Habilidades como persona emprendedora y para el liderazgo.
- Cualidades personales para dirigir y para trabajar en equipo.

Nivel 1.1: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y la responsabilidad de la Fundación al más alto nivel, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Nivel 1.2: Persona con título adecuado y amplia preparación teórico-práctica que dirige varias áreas, que a su vez tienen cada una de ellas su Director de Área, conforme a la definición contenida en este grupo profesional, que reporta directamente al Director Gerente o a la máxima representación funcional de la Fundación que en cada momento esté vigente. Le corresponde la dirección de la Fundación y su gestión administrativa y operativa. Coordinará, impulsará y supervisará las distintas áreas y unidades en que se estructura la entidad.

Nivel 2.1: Persona con título adecuado y amplia preparación teórico-práctica que dirige un área, entendiendo por área una sección de la empresa que agrupa, coordina, dirige, supervisa y organiza el trabajo de varios departamentos o que, aunque sin departamentos asociados, tiene la entidad suficiente como para reportar directamente al Director/a Gerente y participar en el diseño y planificación de planes estratégicos para la misma. El Director/a de Área se responsabiliza de la planificación y programación de la actuación general de la Fundación, reportando directamente al Director/a Técnico o Director/a Gerente según la estructura funcional de la Fundación, y asumiendo la toma de decisiones de los departamentos asociados a su cargo.

Nivel 2.2: Persona con título adecuado y amplia preparación teórico-práctica que por delegación del presidente de la Fundación la representa en distintos territorios y/o responsable del Gabinete de Presidencia y atención a Patronato. Coordina, dirige, supervisa y organiza el trabajo de dicho departamento, tiene la entidad suficiente como para reportar directamente al Director/a Gerente y participar en el diseño y planificación de planes estratégicos para la Fundación. El Director/a Institucional se responsabiliza de la planificación y programación de la actuación general de la Fundación, reportando directamente al Director/a Técnico o Director/a Gerente según la estructura funcional de la Fundación, y asumiendo la toma de decisiones de los departamentos asociados a su cargo.

Niveles 3, 4 y 5:

Definición conceptual: Es el grupo formado por las personas que gestionan los proyectos, los centros, los programas y los servicios de la Fundación y que, en distintos grados, colaboran en su creación.

Reúnen las siguientes competencias profesionales:

- Compromiso.
- Comunicación.
- Eficacia y eficiencia.
- Horizontalidad.
- Influencia y liderazgo.
- Innovación.
- Orientación al servicio.
- Visión estratégica.

Conocimientos y requisitos:

Formación genérica y específica para dar respuesta competente en la gestión, creación o apoyo técnico de los proyectos, programas o servicios. Diplomatura, licenciatura o formación técnica especializada exigible para las nuevas incorporaciones.

Nivel 3.1: Persona al frente de un centro Tipo A que es aquel que mantiene una intensa programación principalmente propia y variada a nivel escénico y divulgativo. Reporta directamente a su Director/a de Área o a su Director/a Técnico. Cuenta con autonomía y propia iniciativa dentro de las normas dictadas por la Dirección de Área. Tiene atribuida la misión de verificar y comprobar el adecuado funcionamiento de los centros a su cargo, dando cuenta inmediatamente al superior de cuantas incidencias se observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas y atendiendo las posibles necesidades e incidencias producidas. Los centros

de los que sean responsables contarán con una programación propia variada a nivel escénico y divulgativo.

Nivel 3.2: Persona con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica al frente de una unidad o área estratégica de actuación concreta, que reporta directamente al Director-Gerente, al Director/a Técnico y/o a su Director/a de área, que cuenta con autonomía y propia iniciativa dentro de las normas dictadas por la Dirección de Área. Tiene atribuida la misión de verificar y comprobar el adecuado funcionamiento de la unidad o área a su cargo, dando cuenta inmediatamente al superior de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas y atendiendo las posibles necesidades e incidencias producidas. Realizan tareas complejas que requieren un grado de especialización. Participan en la definición y creación de proyectos, programas o servicios, y de objetivos de su área de responsabilidad. Analizan, valoran, gestionan y resuelven cuestiones e incidencias en su ámbito de responsabilidad y proponen actuaciones para la consecución de los objetivos estratégicos de la Fundación. Gestionan y pueden establecer sistemas de coordinación y seguimiento de la ejecución de los programas, proyectos y servicios en los que participan, poniendo especial atención en la eficiencia y la eficacia.

Nivel 4.1: Persona al frente de un centro Tipo B de la Fundación que mantenga una programación continuada, requiera de la atención diaria a visitantes y/o sean continentes de legados patrimoniales destacados de la Fundación y que cuentan con un presupuesto inferior al de los centros Tipo A.

Nivel 4.2: Persona vinculada a una de las áreas que dan soporte a las líneas estratégicas de la Fundación, o da soporte directo a un Director/a de área o Director/a Institucional en aspectos estratégicos. Los técnicos de apoyo integrados en una Dirección de Área colaborarán en el cumplimiento de las funciones y competencias de la Dirección de Área, al que prestarán en todo caso apoyo y asistencia, de acuerdo con la atribución concreta de responsabilidades y los criterios de actuación que por ésta se establezcan.

Nivel 5.1: Persona al frente de un centro Tipo C de la Fundación, se encarga de mantener una programación basada en cesiones y/o colaboraciones con terceros, y que cuenta con presupuesto anual asignado menor que el de los centros Tipo B total de actividades de la Fundación.

Nivel 5.2: Responsable de dar apoyo no estratégico en áreas de la Fundación. Persona con preparación teórico-práctica que presta servicios de gestión, producción y desarrollo en la Fundación dentro de un departamento concreto. Sus funciones son operativas y se desarrollan según las normas y organización del trabajo de sus superiores, los Directores de Área.

Nivel 6:

Definición conceptual: Es el grupo de personas que realizan tareas técnicas y de apoyo en la gestión de centros, proyectos, programas y servicios. Tienen iniciativa y capacidad para organizar y resolver tareas técnicas.

Conocimientos y requisitos:

Formación adecuada para las tareas técnicas y de apoyo a realizar, con titulación exigible a personal de nueva entrada.

Nivel 6.1: Son los responsables del buen desarrollo a nivel técnico de las actividades realizadas, así como del mantenimiento con autonomía para ejecutar los trabajos en el ámbito de su competencia profesional, siguiendo unas directrices marco establecidas por el responsable del centro en el que colaboran.

Artículo 21. *Movilidad y polivalencia funcional.*

Las funciones descritas en el artículo 20 para cada uno de los grupos son meramente enunciativas, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias a las

descritas. A tal efecto por la Dirección-Gerencia o la Dirección Técnica de la Entidad podrán dictarse las instrucciones oportunas que desarrollen y concreten lo señalado en el referido artículo.

El personal de la Fundación Mediterráneo podrá ser adscrito, simultánea o sucesivamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran su nivel profesional, con las condiciones que se establecen en el presente convenio. El personal al que se le asignen funciones superiores a las de su nivel deberá ser remunerado conforme al nuevo nivel de responsabilidad adquirido mientras dure esta situación.

No será preciso desempeñar la totalidad de funciones que están descritas en cada grupo profesional.

La Dirección de la Fundación podrá modificar la adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo concretos a otro diferente, pudiendo destinarlo al desarrollo de los mismos en los términos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 22. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica de los trabajadores de la Fundación estará sujeta al régimen legal definido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificidades:

No se considerarán supuestos de movilidad geográfica los cambios de centro de trabajo cuando concurren las siguientes circunstancias:

Cuando la distancia entre ambos centros de trabajo no exceda de los 30 km, a contar desde el centro de trabajo del municipio donde el personal prestaba sus servicios.

Los traslados constitutivos de supuestos de movilidad geográfica podrán tener lugar por las siguientes circunstancias:

- Petición del trabajador o permuta.
- Mutuo acuerdo entre la Fundación y el trabajador.
- Por sanción disciplinaria.
- Por la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y queden debidamente acreditadas por la Fundación y responder a alguna de las causas establecidas en el artículo 40.1 del ET.

En este último caso el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización mínima de una paga extraordinaria, así como los gastos de traslado del personal y familiares que con él convivan y el traslado de sus bienes muebles, previa justificación. La empresa ayudará al personal para que consiga vivienda en la plaza a la que hubiera sido trasladado forzosamente.

No podrán ser trasladados en los términos establecidos en este artículo, sin mediar su consentimiento, personas en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares dependientes de primer grado.

CAPÍTULO V

Jornadas, vacaciones y permisos

Artículo 23. *Jornada.*

La jornada real anual de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente convenio colectivo será el resultado de multiplicar 7 horas y 30 minutos de jornada laboral ordinaria por el número de días laborables del año, salvo en los periodos en que puedan establecerse jornadas especiales.

Se podrán establecer jornadas especiales para la semana de fiestas locales, con una reducción de hasta 12 h. y 30 m. totales y para el periodo comprendido entre el 1 de

mayo y el 30 de septiembre de cada año natural en que se realizará una reducción de 30 minutos diarios.

Para facilitar la conciliación entre la vida familiar y la laboral se establece un horario de trabajo general de carácter flexible, integrado de dos partes:

Parte fija, de presencia obligatoria de todas las personas empleadas, entre las 9 y las 14 h.

Parte flexible de la jornada: comprende la diferencia entre el número de horas a realizar y la desarrollada conforme a la franja de presencia obligatoria.

Esta parte flexible deberá cumplirse con carácter general entre las 7,30 y las 9 h., y las 14 h. y las 18 h.

Podrán autorizarse en casos justificados variaciones sobre la referida parte fija y parte flexible de la jornada, a solicitud de interesado y siempre que, a criterio de la Dirección, no se perjudiquen las necesidades de los servicios a prestar.

Computará como de trabajo efectivo dentro de la jornada de trabajo una interrupción diaria de 20 m. de descanso dentro del periodo de presencia obligatoria. Cualquier otra interrupción, incluso desarrollada dentro de las instalaciones de la institución se considerará excluida del tiempo de trabajo efectivo.

Se define como jornada efectiva de trabajo aquella en la que el trabajador se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral, desde la hora de entrada a la de salida de su puesto de trabajo.

La Fundación vendrá obligada a proceder anualmente a la publicación del calendario laboral general que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos y los descansos generales. Dicha publicación se procurará realizar antes del 22 de diciembre del año precedente previa comunicación y consulta a la representación legal de los trabajadores.

Dada la peculiaridad de los servicios a prestar por el personal adscrito a los centros y unidades en los que se desarrollen actividades dirigidas a terceros que por sus propias características no puedan ajustarse a la jornada ordinaria de trabajo (cine, teatro, conferencias, formación, etc.), la observarán con carácter flexible, no estando, por tanto, sujetos a la jornada y horario establecidos con carácter general para el resto de las unidades y actividades.

En cualquier caso y siempre que exista acuerdo entre las partes interesadas, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, preservando en todo caso los horarios de las programaciones de las actividades y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y efectuando las compensaciones de jornada en períodos de baja actividad, preferentemente con reducción de la parte flexible del horario y realización de jornada continuada.

Dada la flexibilización de horarios para estas actividades y las razones que motivan su establecimiento, las partes convienen en declarar el carácter nocturno, por su propia naturaleza, de las funciones a las mismas asignadas, por lo que las horas que pudieran trabajar sus integrantes después de las diez de la noche, se verán compensadas por su equivalente en horas libres, sin perjuicio de la consideración como horas extraordinarias de todas aquellas que superen la jornada diaria de nueve horas.

La jornada laboral se realizará preferentemente de lunes a viernes, lo cual no excluye que puntualmente se realicen actividades durante los fines de semana.

La Fundación deberá presentar, con carácter general, el primer día laboral de cada mes, la programación completa de actos y horarios para su desarrollo. Excepcionalmente, y con causa justificada para los supuestos de modificación de horario, deberá de notificarlo a los trabajadores afectados y a sus representantes con un período de antelación de al menos una semana.

Por parte de la Dirección-Gerencia podrán establecerse las Instrucciones oportunas para la concreción del referido horario adecuándolo a las necesidades de los servicios a prestar y acordando la aplicación de las jornadas especiales que se estimen pertinentes en atención a fiestas locales u otras circunstancias objetivas que lo justifiquen.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias que de manera excepcional pudieran producirse, serán compensadas por tiempo de descanso en lugar de su retribución y se clasifican según la siguiente acepción:

1. Horas extraordinarias de fuerza mayor, de carácter obligatorio, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia organización o a terceros y que se compensarán en la proporción de por cada hora extraordinaria realizada, 1 hora de descanso de lunes a viernes, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, 1 hora y 15 minutos de descanso.

2. Horas extraordinarias de carácter voluntario necesarias por períodos punta de trabajo o circunstancias puntuales de actividad y/o servicio cuando dichos períodos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto de la actividad, tales como ausencias imprevistas, la puesta en marcha de proyectos, cambios inesperados de horarios y otras análogas que se compensarán en la misma proporción que la señalada en el punto anterior.

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán, por los períodos de descanso establecidos en el presente artículo, dentro de los 6 meses siguientes a su realización.

Artículo 25. *Teletrabajo/trabajo en domicilio.*

Sin perjuicio del carácter preferente de la prestación laboral con carácter presencial en las dependencias físicas de la Fundación, y para aquellas funciones y puestos en que sea factible, se podrá proceder a una aplicación progresiva del trabajo a distancia o teletrabajo que podrá abarcar inicialmente un quinto de la jornada ordinaria hasta alcanzar los dos quintos. Para ello será necesario que la Fundación tenga establecidos los medios técnicos y organizativos necesarios para que puedan cumplirse las obligaciones de cada puesto de trabajo afectado y se establezcan los mecanismos oportunos de control de la jornada de trabajo y de medición de la productividad, mediante el trabajo por proyectos y el establecimiento de objetivos claros para cada trabajador y equipo en que se integre. Las condiciones del teletrabajo se regularán según la normativa vigente en cada momento.

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado (esto es, sin computar los sábados, domingos y festivos). En todo caso, las vacaciones anuales comprenderán en cómputo de horas las que correspondan a la jornada diaria del trabajador o trabajadora por el número de días a que tenga derecho.

El período vacacional anual podrá disfrutarse hasta en dos períodos a elección del trabajador o trabajadora, pudiendo optarse por el fraccionamiento en tres períodos sólo en los supuestos en que se cuente con autorización expresa de la Fundación, salvo cuando se trate de proyectos o servicios que tengan establecido una fecha de cierre por vacaciones.

La concreción de la fecha de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la Fundación y el trabajador, y la Fundación podrá excluir como periodo vacacional aquel en que se produzcan puntas o mayor carga de trabajo.

Las fechas de vacaciones han de ser conocidas con dos meses de antelación al inicio del posible disfrute. A tal efecto el personal deberá formalizar la solicitud de sus períodos de preferencia con al menos tres meses de antelación respecto a la fecha posible de inicio.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Fundación coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de enfermedad común o del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del

contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el 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, siendo la concreción de la fecha de disfrute de las vacaciones establecida de mutuo acuerdo entre la Fundación y el trabajador.

En todo caso, a todo el personal se le procurará garantizar un mínimo de 10 días laborables continuados en periodo estival comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.

El personal que cese durante el año, tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

Artículo 27. *Reducción de jornada.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de su jornada ordinaria con proporcional reducción de sus retribuciones en los siguientes supuestos:

a) En caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que deba permanecer en ingreso hospitalario tras el parto, se podrá reducir la jornada hasta un máximo de dos horas diarias.

b) Por razón de guarda legal de menor de 12 años o persona con discapacidad que no ejerza actividad retribuida, se podrá reducir la jornada diaria entre un octavo y la mitad de su duración.

c) Por razón de cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, se podrá reducir la jornada diaria entre un octavo y la mitad de su duración.

d) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, por razón del cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave que requiera un ingreso hospitalario y tratamiento continuado, mientras requiera de su cuidado directo, continuo y permanente y hasta que cumpla los 18 años, se podrá reducir la jornada diaria de, al menos, la mitad de su duración.

2. Las citadas reducciones de jornada se sujetarán a las siguientes condiciones:

a) La concurrencia de las circunstancias que dan lugar a la aplicación de la reducción de jornada deberá ser debidamente acreditada. En caso de que sea necesario informe de salud, deberá ser emitido por el sistema público de salud.

b) Salvo fuerza mayor la persona trabajadora deberá comunicar a la Fundación con una antelación mínima de 15 días la aplicación del régimen de reducción horaria correspondiente.

c) La concreción de la franja horaria en la que se hará efectiva la reducción de la jornada corresponderá a la persona trabajadora. En todo caso se procurará establecer de común acuerdo las referidas franjas horarias, buscando un equilibrio entre la petición motivada de la persona interesada y las necesidades suficientemente fundadas del servicio prestado por la Entidad. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Fundación con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

d) Iguales reglas se aplicarán en los supuestos en los que la persona trabajadora solicite acumular el tiempo de reducción horaria de forma que abarquen jornadas completas.

3. Víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo:

Quienes se encuentren en tales situaciones tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de su salario, o a una adaptación de la jornada, de forma que sea efectiva su protección o su derecho a una asistencia social integral, todo ello de conformidad con la regulación normativa de aplicación.

Artículo 28. *Licencias no retribuidas.*

El personal con más de dos años de servicio efectivo en la Fundación podrá solicitar permiso no retribuidos por interés particular, en casos extraordinarios y debidamente justificados, con una duración máxima de seis meses consecutivos por una sola vez cada cuatro años, siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 % del personal de la entidad o el 20 % de su equipo de trabajo o grupo profesional. La solicitud deberá efectuarse con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

En caso de que la solicitud se fundamente en casos de hospitalización o enfermedad grave de familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado la duración será de un máximo de 6 meses cada dos años, adicionales a los establecidos como licencia retribuida. Deberá solicitarse con la mayor antelación posible y justificarse con informe del sistema público de salud.

La concesión de estos permisos por parte de la Dirección de la institución estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación, si bien se facilitará, en la medida de lo posible, la atención a las necesidades familiares, como puede ser el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, la adopción internacional y la atención a los familiares en situación de enfermedad u hospitalización.

Artículo 29. *Licencias retribuidas.*

A) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales. El trabajador o trabajadora que contraiga nuevo matrimonio o de nuevo constituya pareja de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración. Los sucesivos matrimonios y/o uniones de hecho con la misma persona no generarán nuevos derechos a disfrutar de este permiso.

2. Tres días hábiles en caso de nacimiento por hijos, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de dos días más. Se permitirá el fraccionamiento del permiso para disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio. Se equipara a esta situación el supuesto de interrupción del embarazo.

3. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

4. El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. Para la asistencia a exámenes finales liberatorios convocados por centros oficiales encaminados a la obtención de títulos académicos o profesionales de forma reglada, el día de celebración de la prueba.

6. Dos días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural que podrán disfrutarse de forma continuada, aunque no junto con periodos vacacionales. Estos días serán computables a efectos retributivos en las mismas características que los días de vacaciones.

B) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable con los siguientes motivos:

1. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, como puede ser el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador sea indispensable.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica cuyo importe deberá descontarse del salario devengado en la entidad. Cuando el cumplimiento de tal deber imposibilite la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá determinar el pase del empleado a la situación de excedencia forzosa.

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

3. Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador en los Servicios Públicos de Salud, siempre que se justifique la imposibilidad de acudir fuera de la jornada laboral.

4. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de familiar que por edad, discapacidad, accidente o enfermedad no puedan acudir por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia y se justifique la imposibilidad de acudir fuera de la jornada laboral.

5. Para la asistencia a exámenes finales no liberatorios convocados por centros oficiales encaminados a la obtención de títulos académicos o profesionales de forma reglada, el tiempo imprescindible para celebrar el examen siempre que coincida con la jornada de trabajo.

C) Los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre y cuando se justifique la imposibilidad de acudir fuera de la jornada laboral.

2. Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

3. En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, en los términos del artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, o acumularlo en jornadas completas. En este último caso podrá acogerse, a la finalización del periodo de suspensión del contrato, a un permiso de diez días naturales,

más 5 días hábiles, no acumulables a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del niño o niña. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

4. Hasta un máximo de 3 días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.

D) Se podrá conceder hasta un máximo de 12 horas al año para la realización de gestiones propias no contempladas en el convenio, o estando contempladas demanden una duración superior a la prevista como máxima. Este permiso estará supeditado a las necesidades de los servicios a prestar y deberá solicitarse, salvo casos de fuerza mayor, con una antelación mínima de 7 días a la fecha prevista para su disfrute.

Artículo 30. *Licencia por nacimiento y cuidado del menor, adopción o acogimiento.*

En las suspensiones de contrato por motivo de nacimiento, adopción, guarda y acogimiento, el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la suspensión del contrato, de conformidad a lo que establezca la legislación vigente en cada momento para esta materia.

Este permiso es independiente de si la madre trabaja o no y de las vacaciones.

Durante el periodo de suspensión por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, la política retributiva en materia de salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales, se aplicará en los términos establecidos en el presente convenio, con estricta observancia del principio de igualdad de trato y no discriminación.

En tales casos se permitirá disfrutar del periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

Si el hecho causante del permiso se produjera una vez iniciado el periodo vacacional que corresponda y durante su disfrute, dará lugar a la interrupción del mismo, continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por nacimiento y cuidado del menor o, en su caso, del periodo acumulado de lactancia.

Artículo 31. *Formación y capacitación de las personas empleadas.*

Dada la constante evolución de las técnicas a aplicar en el desarrollo de las funciones que les están encomendadas, se considera de interés para potenciar al máximo los recursos humanos de que dispone, el acceder a la formación y capacitación profesional, preferentemente en el marco de las Fundaciones.

En este sentido, para la promoción y formación profesional en el trabajo.

Los empleados tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, en los términos establecidos en el artículo 30 de este Convenio, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, dentro de los que hubiere establecidos en el área a que pertenezca el empleado, si tal es el régimen instaurado, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno, no retribuido, de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI

Excedencias y jubilaciónArtículo 32. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador, con al menos una antigüedad en la institución de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Fundación.

Artículo 33. *Excedencias legales.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

Artículo 34. *Excedencia forzosa.*

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

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

Artículo 35. *Jubilación.*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se establece la edad obligatoria de jubilación a los 65 años, o la que en cada momento se establezca por la normativa legal de aplicación, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La jubilación del trabajador/a se vinculará a la política de empleo que en esta materia se contempla en el art.13 del convenio y que en concreto, recoge que las extinciones de contrato por jubilación se acompañarán, en aras a favorecer el relevo generacional, de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 36. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales funcionales o de puesto de trabajo.
- C) Incentivos de productividad
- D) Complemento personal de garantía.
- E) Pagas extraordinarias.

Las cuantías serán las establecidas en la siguiente Tabla Salarial, salvo circunstancias justificadas de carácter individual determinadas por el órgano competente:

Los trabajadores con jornada inferior a la jornada completa, percibirán las retribuciones proporcionales a las fijadas para un trabajador de igual nivel profesional que preste servicios a tiempo completo.

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

Los conceptos salariales serán los siguientes:

- A) Salario base.

Es la parte de la retribución garantizada al trabajador atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo de forma que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por los trabajadores durante su jornada de trabajo con independencia de los complementos que en su caso correspondan por desempeñar un puesto de trabajo específico.

El salario base se percibirá en 12 pagas ordinarias (a percibir una en cada uno de los meses del año) y dos extraordinarias (a percibir una en junio y otra en diciembre), según la siguiente tabla:

Nivel	Nombre	Subnivel	Haber base anual (14 pagas) - Euros
1	Nivel 1.	1.1	38.400
		1.2	36.400
2	Nivel 2.	2.1	31.240
		2.2	30.240
3	Nivel 3.	3.1	24.744
		3.2	23.744
4	Nivel 4.	4.1	22.910
		4.2	21.910
5	Nivel 5.	5.1	20.782
		5.2	19.782
6	Nivel 6.	6.1	17.640

La Fundación definirá, en función de sus prioridades estratégicas, responsabilidad asignada, antecedentes laborales y otros criterios de libre designación, el nivel y subnivel asignado a cada uno de los trabajadores que ya pertenecen a la Fundación.

B) Complementos salariales funcionales o de puesto de trabajo.

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias relativas a cada puesto de trabajo específico. Son de índole funcional y retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional, en función de su mayor dificultad técnica o dedicación, su superior responsabilidad o las especificidades de la jornada a realizar. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

Se percibirá en 12 mensualidades, según lo estipulado para cada función descrita en la Tabla de complementos funcionales siguiente:

Escala	Subescala	Cargo	Complemento por cargo anual (12 pagas) - Euros
Directivos Escala A.	DA1	Director Gerente.	25.600
	DA2	Director Técnico.	24.600
Directivos Escala B.	DB1	Director de área.	21.760
	DB2	Director Institucionales.	19.760
Técnicos Escala A.	TA1	Responsable Centros Tipo A.	18.256
	TA2	Responsable áreas Tipo A.	16.256

Escola	Subescola	Cargo	Complemento por cargo anual (12 pagas) - Euros
Técnicos Escala B.	TB1	Responsable Centros Tipo B.	14.090
	TB2	Responsable áreas Tipo B.	12.090
Técnicos Escala C.	TC1	Responsable Centros Tipo C.	10.218
	TC2	Responsable áreas Tipo C.	8.218
Técnicos Escala D.	TD1	Colaboradores técnicos.	7.360

C) Incentivos de productividad.

La Fundación, a través de su Comité de Dirección definirá al comienzo de cada año unos objetivos generales. En función de estos objetivos se definirán los objetivos individuales de cada puesto. La consecución parcial o total de dichos objetivos estará vinculada a la obtención de los incentivos que se establezcan, pudiendo ser éstos monetarios o en especie. Este complemento no será consolidable y para su establecimiento se tendrá en cuenta la evolución económica de la Fundación.

D) Complemento de garantía personal.

Con carácter estrictamente individual, se respetarán las situaciones personales que, en conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo. Este complemento será compensable y absorbible.

Este complemento tiene por objeto materializar la garantía de percepción de las retribuciones que tuvieran consolidadas las personas trabajadoras al amparo de convenios anteriores.

Su importe, en consecuencia, absorberá cualquier mejora retributiva que pudiera serle reconocido al trabajador por cualquier concepto, cuando se supere el salario de referencia de las tablas salariales descritas en los puntos A y B del presente artículo.

En consecuencia, su cuantía es personal y variable, siendo su importe en cómputo anual igual a la diferencia entre el suelo bruto anual consolidado del trabajador y el sueldo bruto correspondiente al trabajador en función de su categoría profesional, antigüedad y el puesto ocupado derivados de la aplicación del presente convenio, su devengo es mensual y abono en doce pagas. Este complemento tendrá la consideración de cotizable y pensionable.

E) Todo el personal en cada uno de los meses de junio y diciembre tendrá derecho a una gratificación extraordinaria. Las pagas extraordinarias serán de dos al año, devengadas antes del día 15 de junio y 15 de diciembre, por importe cada una de ellas a una mensualidad de sueldo base.

Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por salario base, percibiéndose la parte proporcional si su permanencia en la Empresa fuera inferior al periodo de devengo.

La retribución mensual total que corresponda al personal será abonada el penúltimo día hábil del mes, con excepción del mes de diciembre que se abonará el día 20 por razones de operatividad contable.

Artículo 37. *Proporcionalidad del devengo.*

El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a los conceptos retributivos establecidos en el artículo 40 en proporción al tiempo trabajado durante el período de devengo de cada una de ellas.

Artículo 38. Criterios de actualización del salario.

Tanto el salario base como el complemento funcional se verán incrementados por defecto en la variación porcentual experimentada por el Índice de Precios al Consumo publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

No obstante, a partir del tercer año de la entrada en vigor del convenio, se convocará necesariamente la Comisión Paritaria con el fin de, en función de la evolución económica de la Fundación y de la coyuntura económica general, proponer y acordar una posible revisión de los criterios de actualización del salario.

Para los trabajadores cuya retribución a la firma del convenio sea mayor a la retribución resultante de la aplicación del presente convenio, el incremento experimentado por el salario base y el complemento funcional se verá absorbido por el complemento de garantía personal.

No se aplicará depreciación del salario cuando este sea negativo, suponiendo que ese ejercicio los sueldos quedarán congelados.

Artículo 39. Conceptos económicos no salariales.

Los conceptos relativos a dietas y kilometraje, no salariales de conformidad con la normativa vigente, se regulan por la normativa específica que sobre los mismos se establece en este convenio colectivo.

El personal que se desplace de forma puntual con motivo del desarrollo de las funciones ordinarias de su puesto de trabajo fuera de la localidad del lugar de trabajo tendrá derecho al cobro de dietas y kilometraje, en su caso. A tal efecto deberá contar con autorización de desplazamiento emitida por su responsable.

Si el desplazamiento se sucede en horas en las que tenga lugar una comida principal se devengará media dieta o, en su caso se abonará el importe justificado de la consumición con el límite del importe coincidente con la media dieta. En el supuesto de que implique la pernoctación fuera del domicilio se devengará la dieta completa o los gastos por comidas que se justifiquen con el límite del importe coincidente con la dieta entera.

Las cuantías quedan establecidas en las siguientes cantidades:

- Importe de dieta completa: 40 euros.
- Importe de media dieta: 20 euros.
- Kilometraje: 0,33 euros/km.

CAPÍTULO VIII**Mejoras de carácter social****Artículo 40. Plan de Pensiones, seguro médico y ayuda de estudios a empleados.**

Plan de Pensiones: Todos los trabajadores en activo de Fundación Mediterráneo disponen de un plan de pensiones cuyas condiciones se encuentran reguladas en el reglamento del Plan de Pensiones de Fundación Mediterráneo. La aportación realizada por la Fundación tiene un carácter periódico y su cuantía viene definida por la aplicación del porcentaje del 2,75% sobre el salario real anual.

Seguro Médico: La Fundación ofrecerá a todos los trabajadores y trabajadoras la suscripción anual de un seguro privado de salud en los términos que la Dirección/Gerencia considere más adecuados para la protección de la salud del personal de la Fundación.

Ayudas para la guarda y formación de hijos de empleados: La ayuda se percibirá por cada uno de los hijos del empleado desde su nacimiento hasta el año en que cumpla la edad de veinticinco años, excluyendo del cómputo para la percepción de esta ayuda aquellos hijos de empleados perceptores de rentas por el trabajo.

Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre por importe de 480 euros por año e hijo/a.

Artículo 41. *Anticipos reintegrables.*

Se limita la concesión de ayudas crediticias al personal laboral de la Fundación, a la posibilidad de optar a anticipos de hasta 1 mensualidad completa y la parte proporcional devengada de las pagas extras de la retribución bruta, a devolver en un máximo de seis meses. Estos anticipos no generarán intereses.

Artículo 42. *Incapacidad transitoria.*

En los casos de incapacidad temporal (IT) y durante toda la duración de la misma, la Fundación garantiza, al menos durante 90 días por año natural, al trabajador o trabajadora afectado un complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, perciba la totalidad de la retribución.

La Fundación solo estará obligada a abonar ese complemento hasta un máximo de 90 días por año natural, si bien el trabajador o trabajadora tendrá derecho a exponer las razones que han ocasionado la circunstancia, y quedará a expensas de la Fundación la prórroga, o no, de este complemento.

La baja médica deberá comunicarse de inmediato a la dirección de la Fundación, siendo posible hacerlo mediante soporte digital, sin perjuicio de que se presente la copia de la baja dentro de las 72 horas siguientes.

La Fundación podrá verificar el estado del enfermo o enferma, mediante reconocimiento a cargo del personal médico que designe, en el domicilio de la persona afectada. La negativa del trabajador o trabajadora a dicho reconocimiento comportará la supresión del complemento acordado en el presente artículo.

Toda ausencia breve por enfermedad que no comporte la baja médica deberá comunicarse lo antes posible al superior inmediato.

Artículo 43. *Asistencia jurídica.*

La Fundación se obliga a prestar asistencia jurídica a todas las personas trabajadoras que se encuentren afectadas por cualquier procedimiento jurisdiccional de cualquier orden e índole que se les incoen como consecuencia de actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus funciones, siempre que en tales actuaciones u omisiones no hayan incurrido en culpa, dolo o negligencia graves. La Fundación designará al letrado y procurador que libremente determine para la mejor defensa de su personal.

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 44. *Asistencia a cursos de formación.*

Principios generales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia empresa, sindicatos u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente Convenio.

La Fundación y la representación de los trabajadores reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

La formación y capacitación de quien preste sus servicios en la Fundación, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que esta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera del personal y a la promoción.

Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección como de reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Premios, faltas y sanciones

Artículo 45. *Premios.*

La Fundación premiará la buena conducta y las cualidades sobresalientes de sus empleados, singularmente cuando se reflejen en un aumento de rendimiento de trabajo, en un mejor servicio o en evitación de un daño evidente.

Se señalarán como motivos dignos de premio los siguientes: espíritu de sacrificio; espíritu de fidelidad; afán de superación profesional. Consiste el espíritu de sacrificio en realizar los servicios con entrega total de todas las facultades del empleado y con decidido propósito manifestado en hechos concretos de lograr su mayor perfección en favor de la Fundación y del público, subordinando a ello su comodidad e incluso a veces su interés, sin que nadie ni nada lo exija.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos empleados que se sientan acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles o alcanzar niveles superiores.

La iniciativa para la concesión del premio, concretando su causa o motivo, corresponde al superior inmediato del empleado, a este mismo o a cualquier empleado, elevándose la solicitud a la Empresa, desde dónde se resolverá lo que proceda por quién corresponda.

Los premios podrán consistir en becas o viajes de perfeccionamiento o estudios, disminución de los años necesarios para alcanzar el nivel retributivo superior, ascenso al nivel retributivo inmediato, o cualesquiera otros estímulos semejantes que, en todo caso, llevarán aneja la concesión de puntos o preferencias para concursos, ascensos, etc. Igualmente se determinarán los casos y condiciones en que la conducta posterior de un sancionado anule las notas desfavorables de su expediente. En el caso de que se otorguen premios en metálico, consistentes en una cantidad alzada y por una sola vez, no tendrán la condición de complemento salarial a ningún efecto.

Artículo 46. *Faltas del empleado.*

Las acciones u omisiones posibles en que incurran los trabajadores, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leve, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

- a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo que no suponga una suspensión del programa cultural a desarrollar.
- b) De una a tres faltas de puntualidad o breves ausencias en el período de un mes, siempre que aquéllas sean inferiores a treinta minutos y de las que no se deriven perjuicios ni para el Área Cultural ni para terceros, en cuyo caso se clasificará como falta grave.
- c) No cursar puntualmente el parte de baja en los supuestos de incapacidad temporal, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No comunicar a la Fundación los cambios de domicilio.
- f) Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias, siempre que no trasciendan al público ni sean constitutivas de faltas de superior grado.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, durante un mes.
- b) La incomparecencia injustificada al trabajo hasta dos días en el período de un mes. Cuando de cualquiera de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivara perjuicio para la Fundación, será considerada como falta muy grave.
- e) Descuidos importantes en la conservación de libros y material de audiovisión, así como de los vehículos.
- f) La falta de consideración y respeto al público.

Se considerarán faltas muy graves:

- a) Las ausencias injustificadas al trabajo en número superior a dos en un mes.
- b) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c) La trasgresión de la buena fe contractual.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, libros y documentos.
- e) El robo, hurto o malversación, cometidos en las instalaciones propiedad de la Fundación, o en ejecución de las tareas encomendadas.
- f) La embriaguez o uso habitual de drogas durante el trabajo o fuera del mismo si repercute negativamente en el trabajo o en la Fundación.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Fundación.
- h) Revelar datos de reserva obligada de la Fundación.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, a familiares, así como a los compañeros de trabajo y subordinados.
- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal.
- k) La reincidencia en falta grave aunque sea de naturaleza distinta, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

Artículo 47. *Abuso de autoridad.*

El abuso de autoridad por parte de los superiores jerárquicos será considerado siempre como falta muy grave.

Artículo 48. *Acoso sexual en el trabajo.*

El acoso sexual en el trabajo será considerado como falta laboral muy grave, y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso.

Artículo 49. *Sanciones.*

La potestad disciplinaria corresponde a la Fundación.

Las sanciones podrán consistir, según las faltas cometidas, en:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita.
- b) Por faltas graves: traslado forzoso, suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por plazo no superior a 2 años para ascender al Nivel o categoría superior.
- c) Por faltas muy graves: pérdida total de antigüedad a efectos de ascensos, inhabilitación definitiva para ascender de Nivel o categoría, pérdida de Nivel o categoría con descenso al inmediatamente inferior, suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis, despido disciplinario.

Se impondrá siempre la de despido a los que hubiesen incurrido en faltas de fraude y falsificación, violación del secreto profesional con perjuicio notorio, abuso de confianza con daño grave para los intereses o el crédito de la Fundación o de sus clientes, así como la reincidencia en faltas muy graves.

Lo dispuesto anteriormente se entiende con independencia de la indemnización por el infractor de los daños y perjuicios que hubiere causado, así como de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda ser constitutiva de delito, o dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediese.

Artículo 50. *Normas de procedimiento.*

Normas generales: en orden al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación.

En los supuestos causantes de sanción por faltas graves y muy graves, y previamente a su imposición, se dará audiencia al interesado en un plazo de tres días, siempre que no se perjudiquen los plazos establecidos en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación y no se produzca preclusividad.

Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa: en materia de imposición de sanciones a los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, se respetarán las garantías establecidas en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación, pudiendo ser el instructor del expediente persona ajena a la Fundación.

Artículo 51. *Cancelación de faltas y sanciones.*

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los empleados por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes: en las faltas leves a los dos años, en las graves a los cuatro años y en las muy graves a los ocho años.

La cancelación estará subordinada a la buena conducta del sancionado, pudiendo, en caso muy destacado, reducirse el plazo previo expediente especial instruido por la Fundación, a petición del interesado. La cancelación no afectará a las consecuencias de todo orden a que dio lugar la sanción.

Artículo 52. *Plazos de prescripción.*

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

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

CAPÍTULO XI

Vigilancia de la salud laboral

Artículo 53. *Vigilancia de la salud.*

La Fundación garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a la RLT, 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 de los mismos puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la organización o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 54. *Información y formación en salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección y según los artículos 18 y 19 de la LPRL, la Fundación deberá garantizar que cada trabajador y trabajadora reciba una información y formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Artículo 55. *Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección, la Fundación garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

CAPÍTULO XII

Sistemas telemáticos de la fundación

Artículo 56. *Acceso a los medios telemáticos.*

1. Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la Fundación pone a disposición de los trabajadores para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.

2. El personal que por sus funciones tenga acceso a internet, intranet y/o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de buena fe contractual.

Artículo 57. *Utilización de correo electrónico.*

Cuando la Fundación facilite la utilización de cuentas de correo electrónico a los trabajadores, podrá limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre trabajadores, órganos de dirección, Patronos y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.

Artículo 58. *Uso de internet.*

1. La Fundación podrá regular el uso de internet de aquellos trabajadores que sean personas usuarias de los sistemas telemáticos propiedad de la Fundación, y tengan acceso a redes públicas como internet, grupos de noticias u otras utilidades. Para ello, podrá limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la Fundación y los cometidos del puesto de trabajo de la persona usuaria, dentro y fuera del horario de trabajo.

2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la Fundación, no estará permitido el acceso a redes públicas con fines personales o ajenos a la actividad y a la Institución, así como el acceso a debates en tiempo real (chat, ir), telnet, mensajería electrónica tipo MSN y similares. También podrá establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la Fundación.

Artículo 59. *Control informático.*

La Fundación podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la entidad y que su utilización por parte de los trabajadores usuarios no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos podrá utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibido en la red de la Fundación, así como controlar sitios visitados por sus trabajadores usuarios en internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet por personas usuarias de la Fundación, revisar historial de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores usuarios.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas informáticos habrá de tenerse en cuenta:

El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones profesionales.

La privacidad y dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.

El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante el horario de trabajo normal, en presencia del usuario afectado y con la

asistencia de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de otro empleado de la Fundación.

La denegación de acceso por parte de la persona usuaria, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este convenio se establece.

Disposición adicional primera. *Aplicación de las mejores condiciones.*

El presente Convenio Colectivo de Empresa deroga expresamente los anteriores Convenios o Pactos Generales.

Disposición adicional segunda. *Lenguaje inclusivo.*

Cuando en el texto del Convenio se utiliza el masculino únicamente, debe entenderse en todo caso que se trata de la expresión gramatical neutra de género que engloba tanto a los trabajadores como a las trabajadoras, sin que suponga en ningún caso una discriminación por razón de género, sino que se encuentra motivada exclusivamente por voluntad de simplificar la complejidad del texto.

Disposición adicional tercera. *Violencia laboral.*

Las partes firmantes del presente convenio asumen el compromiso de velar porque exista en la Fundación un entorno laboral exento de riesgo para la salud y, en concreto de cualquier forma de violencia laboral, sea acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral o cualquier otra forma de violencia física o psíquicas, acordando establecer y mantener actualizado en todo momento un protocolo de actuación encaminado tanto a la prevención de este tipo de conductas como a su detección precoz, garantizando en todo caso una protección adecuada de la víctima y una sanción del infractor, como manifestación del principio de tolerancia cero frente a cualquier tipo de agresión en el ámbito laboral.

Disposición adicional cuarta. *Principio de no discriminación.*

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por causa alguna.

Este compromiso conlleva, igualmente el de eliminar los obstáculos que puedan impedir la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, así como la puesta en marcha de medidas encaminadas a la corrección de cualquier posible situación de discriminación.

Disposición adicional quinta.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio que afecten a las materias descritas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y por las descripción de causas descritas en dicho artículo.

Disposición adicional sexta. *Solución de conflictos.*

En el caso de que sea necesario la intervención de la Comisión Paritaria descrita en el artículo 11 con el fin de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3

del Estatuto de los Trabajadores y esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no se devengará ninguna cantidad por el anteriormente denominado Complemento Personal de Antigüedad. La desaparición del Complemento Personal de Antigüedad se produce sin perjuicio de que todos los trabajadores de la plantilla que a la firma de este Convenio Colectivo se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad, lo vean consolidado en la parte proporcional al tramo devengado en ese momento el día 1 del mes inmediatamente posterior a la fecha de la publicación en el BOE.

Una vez consolidado este tramo, la cantidad resultante pasará a engrosar el Complemento de garantía *ad personam* en aquellos empleados cuya retribución a la firma del convenio sea mayor a la retribución resultante de la aplicación del presente convenio. En el resto de los casos de los empleados que venían percibiendo complemento de antigüedad, se creará un complemento de antigüedad consolidada que tendrá un comportamiento idéntico al complemento personal de garantía personal.

Disposición transitoria segunda.

La equivalencia entre las distintas categorías y puestos existentes con anterioridad a los Niveles Profesionales definidos en el presente Convenio Colectivo, se realizará de manera que se encuadre en base a las funciones que efectivamente estén realizando y no en atención a la aparente definición teórica derivada del nombre de las categorías profesionales.

A tal efecto, la totalidad de la actual plantilla de la Fundación, se reubicará en los Grupos Profesionales establecidos en el artículo 20 del presente Convenio siguiendo los criterios indicados.

Disposición transitoria tercera.

Durante la vigencia del convenio y en caso de que por una modificación del puesto de trabajo el salario (base + complementos) de un trabajador se modificase viendo por ello su retribución disminuida con respecto a la retribución percibida a la fecha de su publicación en el BOE, su complemento de garantía personal se verá incrementado, o en su caso generado, hasta igualar junto a los demás conceptos salariales el salario del trabajador a la firma del convenio. Este Complemento Personal de Garantía podrá generarse en cualquier momento de la duración de este Convenio, siempre y cuando se den las circunstancias mencionadas anteriormente.