

## CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN ANDALUZA FONDO DE FORMACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCION de 26 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Fundación Andaluza Fondo

de Formación y Empleo (Cód. Convenio 7101100).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo (Código 7101100), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 20 de junio de 2006, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 2 de marzo de 2006, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

### RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 26 de julio de 2006.- El Director General,

Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO 2006

FUNDACION ANDALUZA FONDO DE FORMACIONYEMPLEO

### INDICE

#### CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito Personal y Funcional

Artículo 2. Vigencia



Artículo 3. Ambito territorial

Artículo 4. Denuncia y Prorroga

Artículo 5. Compensación y Absorción

Artículo 6. Validez

Artículo 7. Comisión Paritaria del Convenio

## CAPITULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización del trabajo

Artículo 9. No discriminación y respeto a la privacidad de el/la trabajador/a

## CAPITULO III. SELECCION DEL PERSONAL, CONTRATACION Y FOMENTO DE EMPLEO

Artículo 10. Selección e Ingresos de Personal

Artículo 11. Forma de los contratos

Artículo 12. Contrato de obra o servicio determinado

Artículo 13. Contratos eventuales y de interinidad

Artículo 14. Contrato a tiempo parcial con Contrato de Relevó

Artículo 15. Período de Prueba

Artículo 16. Ceses Voluntarios

## CAPITULO IV. CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 17. Definición de Grupos y Escalas de Nivel

## CAPITULO V. RETRIBUCIONES

Artículo 18. Estructura Salarial

Artículo 19. Forma de Pago

Artículo 20. Incremento salarial y cláusula de revisión

Artículo 21. Salidas, Viajes y Dietas

Artículo 22. Anticipos





## CAPITULO VI. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 23. Jornada Laboral

Artículo 24. Calendario Laboral

Artículo 25. Horario

Artículo 26. Horas Extraordinarias

Artículo 27. Vacaciones

## CAPITULO VII. CONCILIACION DE LA VIDAD FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 28. Permisos, Licencias y Reducciones Jornada por motivos familiares

Artículo 29. Excedencias

## CAPITULO VIII. FORMACION PROFESIONAL

Artículo 30. Formación Continua

Artículo 31. Formación Profesional

## CAPITULO IX. SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 32. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 33. Vigilancia de la Salud

Artículo 34. Medio Ambiente (ISO 14001-2004)

## CAPITULO X. BENEFICIOS O ACCION SOCIAL

Artículo 35. Seguro Colectivo

Artículo 36. Baja por Incapacidad Temporal Derivada de Enfermedad, Riesgo durante el Embarazo o Accidente

Artículo 37. Ayuda escolar y guardería

## CAPITULO XI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 38. Acción Sindical en la Empresa

## CAPITULO XII. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Normas Generales





Artículo 40. Faltas Leves

Artículo 41. Faltas Graves

Artículo 42. Faltas Muy Graves

Artículo 43. Régimen de Sanciones

Artículo 44. Procedimiento Sancionador

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional I

Disposición Adicional II

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

ANEXO II. CALENDARIO LABORAL

## **Convenio Colectivo de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo**

### **Capítulo I Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ambito Personal y Funcional**

1. El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo (en adelante la Fundación), presten sus servicios en régimen laboral dentro del ámbito de organización y dirección de dicha empresa, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la legislación laboral vigente.

2. El Personal Docente o Profesorado se encuentra incluido en este Convenio, excepto en los Capítulos IV: Clasificación Profesional y V: Retribuciones, los cuales serán regulados en la Disposición Adicional I del presente Convenio.

3. Quedan excluidos de este convenio:

a) Los/as trabajadores/as de alta dirección.

b) Aquellos/as profesionales cuya relación con la Fundación está sujeta a contratos regulados por el Derecho Civil o Mercantil.

#### **Artículo 2. Vigencia**



La vigencia del presente convenio será de un año natural, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2006.

### **Artículo 3. Ambito Territorial**

El presente convenio se aplicará en todos los centros de trabajo y lugares de trabajo designados por la Fundación.

### **Artículo 4. Denuncia y Prorroga**

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá pedir, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia.

Una vez denunciado el convenio, este se mantendrá en vigor en su totalidad hasta la firma de otro que lo sustituya.

2. De no producirse la denuncia, según lo establecido en el párrafo anterior, este convenio se considerará prorrogado en su totalidad por períodos anuales completos.

### **Artículo 5. Compensación y Absorción**

Las condiciones establecidas en el vigente convenio sustituyen, compensan y absorben las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

Este operará de forma global y en cómputo anual.

### **Artículo 6. Validez**

Las condiciones establecidas en el presente convenio tienen vigencia individualmente. En el supuesto de que la autoridad judicial anulase algunas de sus cláusulas, esta tendrá que ser renegociada de nuevo, no afectando a la vigencia el resto de condiciones.

### **Artículo 7. Comisión Paritaria del Convenio**

1. En el plazo de treinta días a contar desde la firma del presente convenio se constituirá, en el domicilio fiscal de la Fundación, la Comisión Paritaria del Convenio.

2. La Comisión estará integrada por cuatro vocales, dos en representación de la Fundación y dos en representación de los/as trabajadores/as, que serán el/la presidente y el/la secretario/a del Comité Intercentros. La Comisión estará presidida por el representante de la Fundación, que asimismo proporcionará los medios materiales necesarios para la correcta gestión de sus funciones y





competencias.

La Comisión podrá designar un secretario/a, sin voz ni voto, encargado de la gestión administrativa de la misma, que procederá, además, a la redacción del acta de las reuniones que, en su caso, deberán ser firmadas por todos y cada uno de los componentes.

Cada una de las partes podrá ser asistida por dos asesores/as, que tendrán voz, pero no voto.

La Comisión podrá funcionar tanto en pleno como en comisiones, siendo estas en todo caso de carácter paritario y representativas de las principales organizaciones sindicales con implantación en la Fundación.

3. La Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento que deberá ser aprobado por unanimidad. En él se regulará, al menos, el procedimiento de funcionamiento y las reglas de convocatoria, así como las posibles comisiones específicas que se deseen crear.

Las reuniones de carácter ordinario tendrán lugar una vez cada trimestre, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter extraordinario, a solicitud de cualquiera de las partes, en el plazo de cuatro días hábiles a contar desde la fecha de la recepción de la solicitud.

Las decisiones de la Comisión Paritaria deberán ser aprobadas por unanimidad, salvo que otra cosa se disponga en el propio reglamento interno. En caso de discrepancia, ambas partes se obligan a someter las mismas a los procedimientos establecidos en el SERCLA.

4. La Comisión Paritaria tendrá, al menos, las siguientes funciones:

a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.

b) Vigilar la correcta aplicación del mismo.

c) Conocer de cuantos conflictos se susciten en la interpretación o aplicación de este convenio. Ambas partes se comprometen a someter este tipo de conflictos colectivos o cuantos otros de este mismo carácter, tanto reglados como no reglados, a la Comisión Paritaria como trámite previo al acceso a la jurisdicción.

En su caso, ambas partes se comprometen a utilizar los procedimientos articulados en el SERCLA.

d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a las partes afectadas.

e) Cuantas otras se le encomienden a lo largo del presente convenio o las partes, en ejercicio de su autonomía colectiva, procediesen a otorgarle.

5. Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no serán obstáculo para que los/as trabajadores/as, en el libre ejercicio de sus derechos, puedan acudir en defensa de sus intereses ante las autoridades laborales, administrativas o jurisdiccionales competentes.

No obstante, ambas partes acuerdan que los/as trabajadores/as podrán someter a la Comisión Paritaria o a la comisión creada en ella a tal efecto cuantas reclamaciones o quejas estimen pertinentes, estando obligada la Fundación, en su caso, a contestarla razonadamente en el plazo de veinte días, salvo supuestos de fuerza mayor.

## Capítulo II. Organización del Trabajo

### Artículo 8. Organización del Trabajo

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Fundación, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y en las disposiciones de carácter interno con que se doten, así como a los cauces de participación establecidos para la representación legal de los/as trabajadores/as.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La mejora del rendimiento de los servicios.
- La mejora de la calidad del empleo, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
- La valoración de los puestos de trabajo.
- Establecimiento de las medidas necesarias, que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad laboral.
- La racionalización y mejora de los procesos operativos.

3. Las organizaciones sindicales más representativas en la Fundación participarán con carácter previo en todas aquellas instancias en las que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo.

### Artículo 9. No Discriminación y Respeto a la Privacidad de el/la Trabajador/a.

1. La Fundación se compromete a evitar cualquier discriminación por razón de género, raza, religión, creencias políticas o sindicales, orientación sexual,



capacidad o edad.

2. En la medida de lo posible la Fundación se compromete a fomentar la contratación de colectivos desfavorecidos, según establece la legislación vigente.

3. La Fundación se compromete a posibilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados/as.

4. La Comisión Paritaria podrá conocer de cuantas reclamaciones se presenten relacionadas con cualquier tipo de acoso moral o sexual en el trabajo y, de común acuerdo, adoptar normas básicas de actuación, así como códigos de conducta en esta materia.

### **Capítulo III. Selección del Personal, Contratación y Fomento de Empleo**

#### **Artículo 10. Selección e Ingresos de Personal**

1. Dada la naturaleza pública de la Fundación, la selección de personal se realizará bajo los principios generales de publicidad, objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades, mediante procesos que garanticen una selección basada en el mérito y la capacidad de los candidatos.

2. Los pasos que contempla el proceso de selección, de forma sintética, son los siguientes:

0. Definición del proyecto/necesidad de RR.HH./Objetivos, etc.

1. Diseño y definición del perfil de exigencias (profesiograma)

2. Reclutamiento

3. Base de datos

4. Preselección (C. Vitae...)

5. Pruebas de selección

6. Análisis de decisión

7. Selección de candidatos

8. Referencias

9. Informes

10. Presentación de candidatos







11. Admisión

12. Comunicación de exclusión

13. Seguimiento

3. Cobertura de vacantes de puestos definidos en el organigrama de la Fundación.

a) La vacante se comunicará al Comité de Empresa de la Provincia con 15 días hábiles de antelación y la Fundación estará obligada a publicar en el mismo plazo en el sitio web de la Fundación y en todas las Gerencias Provinciales y Direcciones dicha vacante, de forma que todo el personal quede informado.

Las personas interesadas en aspirar a la vacante lo solicitarán por escrito a la Dirección de Recursos Humanos y Evaluación en el plazo estipulado en la publicación de la vacante.

La Fundación estará obligada a incluir en el proceso de selección las solicitudes recibidas por parte del personal interno.

4. Cobertura de otros puestos.

a) La Fundación comunicará a los representantes legales de los/as trabajadores/as el puesto o plaza a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente en el plazo máximo de 2, días hábiles.

5. Para salvaguardar el principio de publicidad, se harán ofertas genéricas al SAE y/o se pondrán anuncios en periódicos para cubrir los puestos de trabajo vacantes en la Fundación.

### **Artículo 11. Forma de los Contratos**

1. Los contratos de trabajo se celebrarán por escrito cuando así se disponga por norma legal o reglamentaria.

2. De conformidad con la legislación laboral vigente, deberá entregarse una copia básica al Comité de Empresa o delegado/a de personal.

3. Los representantes legales deberán conocer por anticipado los diversos modelos de contratos.

### **Artículo 12. Contrato de Obra o Servicio Determinado**

1. A efectos de este convenio se acuerda considerar como obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia la realización de actividades

ligadas a partidas presupuestarias anuales e inestables de carácter finalístico.

2. La Fundación, asumiendo el compromiso de mejora social y laboral intentar, cada vez que sea posible, fomentar la contratación indefinida.

3. La Fundación se compromete, en la medida de lo posible, a reiterar la contratación con los empleados temporales utilizados en anteriores experiencias siempre que la titulación y cualificación sean las adecuadas.

### **Artículo 13. Contratos Eventuales y de Interinidad**

Ambas modalidades se regirán por su normativa legal y reglamentaria específica.

### **Artículo 14. Contrato a Tiempo Parcial con Contrato de Relevo**

Los trabajadores de edades comprendidas entre 60 y 63 años que deseen acogerse voluntariamente a un Contrato de Trabajo a tiempo parcial, con una reducción de jornada del 85%, que les permita acceder a la jubilación parcial, deberán comunicarlo a la Fundación para que esta inicie los trámites correspondientes ante la Administración de la Seguridad Social.

Una vez concedida la autorización correspondiente, se proceder a formalizar el Contrato a tiempo parcial.

La realización de las horas anuales reducidas se prestarán en jornadas completas y como máximo en tres períodos determinados del año, que no podrán coincidir en la primera quincena de enero, mes de agosto, y en la segunda quincena de diciembre. Los períodos de trabajo se fijaran a requerimiento de la Fundación y con comunicación al afectado con al menos un mes de antelación a la fecha de incorporación.

El trabajador acogido a este Contrato recibir• como remuneración el 15% de todos los conceptos salariales en computo anual, la totalidad de la Ayuda Escolar y la parte proporcional del Complemento de Productividad en función del trabajo efectivo, manteniéndose los beneficios sociales y el alta en el Seguro de Vida hasta la fecha de jubilación total.

La Fundación cubrir• esta jubilación parcial con un Contrato Temporal de relevista a tiempo completo, basándose en los criterios de orden acordados para el personal eventual, siendo su salario el establecido para su categoría en el presente Convenio.

### **Artículo 15. Período de Prueba**

1. El período de prueba se formalizar• por escrito en todos los contratos de trabajo.

2. Su duración será variable según los puestos de trabajo a cubrir y, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Categoría Profesional: Mando	3 meses
Categoría Profesional: Personal Técnico	1 mes
Categoría Profesional: Personal Administrativo	15 días
Categoría Profesional: Personal de Apoyo	15 días

### Artículo 16. Ceses Voluntarios

1. Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Fundación vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Categoría Profesional: Mando	2 meses
Categoría Profesional: Personal Técnico	30 días
Categoría Profesional: Personal Administrativo	15 días
Categoría Profesional: Personal de Apoyo	15 días

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Fundación a descontar de la liquidación de el/la trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

3. Habiendo avisado con la referida antelación, la Fundación estará obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento habitual de pago.

## Capítulo IV. Clasificación Profesional

### Artículo 17. Definición de Grupos y Escalas de Nivel

1. Las categorías profesionales, niveles y retribuciones correspondientes para todo el personal son las aprobadas por la Orden de 28 de mayo de 2003, de la presidencia del patronato de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo.

2. Desde la Dirección de Recursos Humanos y Evaluación se está trabajando en el diseño y desarrollo del Plan de Recursos Humanos consistente en realizar, en un primer momento, el inventario de los recursos y competencias existentes y necesarias para la Fundación, y establecer el Catalogo de Competencias que



sustentar• el Modelo de Gestión por Competencias.

En base a este catalogo, se proceder• al despliegue del Modelo de Gestión por Competencias, mediante el diseño y desarrollo de los siguientes instrumentos de actuación:

- Análisis y descripción de perfiles de puestos.
- Organigrama funcional y jerárquico.
- Selección de personal.
- Formación interna.
- Evaluación del desempeño.
- Sistema de promoción.
- Sistema de incentivos.

Previo a la implantación del Modelo de Gestión por Competencias, se hace un Plan de Comunicación y de Formación para el conjunto del personal de la Fundación con el objetivo de explicar, sensibilizar y conseguir la participación activa de todo el personal en la implantación y éxito del Modelo.

El Comité Intercentros recibir• información periódica sobre el diseño y desarrollo del Modelo de Gestión por Competencias.

Una vez finalizado, el Modelo figurar• como anexo al Convenio Colectivo de 2007.

## **Capítulo V. Retribuciones**

### **Artículo 18. Estructura Salarial**

1. El salario de los/las trabajadores/as acogidos a este Convenio estar• formado por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento de productividad.
- Pagas extraordinarias.

2. Salario base: Ser el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo, en las tablas salariales, que figuran en el Anexo I del presente Convenio.





3. Antigüedad: Se abonará para todas las Escalas de Nivel de las diferentes Categorías Profesionales la cantidad que resulte de aumentar el 5% al Salario Base de dichas escalas por cada 3 años de trabajo efectivo en la empresa.

4. Complemento de productividad: Mediante la firma de este Convenio se establece para el año 2006 para cada trabajador/a con más de un año de antigüedad un complemento de productividad no consolidable en las tablas salariales, en función del resultado alcanzado por la Fundación, atendiendo al siguiente desglose:

- Hasta 400.000 euros: 150 euros brutos.

- A partir de 400.001 euros: 1% de la masa salarial anual de un trabajador, sin que el resultado de la aplicación de este porcentaje pueda ser inferior a 160 euros brutos.

Este complemento se abonará en el primer trimestre de 2007.

5. Pagas extraordinarias: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de su salario base, antigüedad y complementos salariales pagaderas en los meses de junio y noviembre.

Aquellos trabajadores que tengan un contrato parcial percibirán sus retribuciones anuales brutas en proporción al tiempo de trabajo de cada uno de ellos.

Tendrán derecho a la parte proporcional de las retribuciones, en relación al tiempo realmente trabajado, el personal que durante la vigencia del presente Convenio ingrese o cese en la empresa.

### **Artículo 19. Forma de Pago**

El abono de las retribuciones salariales se hará mediante transferencia bancaria a la cuenta que determine el/la trabajador/a, por meses vencidos, y dentro de los cinco primeros días de cada mes.

### **Artículo 20. Incremento Salarial y Revisión Salarial**

1. Incremento salarial: el incremento salarial del año 2006 será el resultante de aplicar a las tablas salariales vigentes en la Fundación una subida del 3,7%, a partir del 1 de enero de 2006, consolidable en las tablas salariales.

2. Revisión salarial: A partir del 1 de enero de 2007 se incrementarán las tablas salariales vigentes con el Índice de Precios al Consumo (IPC) registrado al finalizar el año 2006, garantizándose el poder adquisitivo de los salarios. Esta revisión se consolidará en las tablas salariales.

### **Artículo 21. Salidas, Viajes y Dietas**



1. Los trabajadores y las trabajadoras que por motivos de necesidad y orden de la Fundación tengan que efectuar viajes o desplazamientos por motivos de una actividad laboral específica, devengarán una dieta mínima de acuerdo con las normas internas de:

- Dieta completa: 50 €.

Siendo la distribución como sigue:

Comida:	22,40 €
Cena:	19,09 €
Otros:	8,51 €

- Comida: Se abonar cuando la salida sea por la mañana y el regreso sea posterior a las 15,00 horas.

- Cena: Se abonar cuando saliendo de viaje a cualquier hora se regrese después de las 21,30 horas.

- Otros: Se abonar como gasto de inicio de jornada (desayuno, teléfono, etc.).

2. En el caso de superar la cantidad diaria de 50 € habrá que justificar el gasto con las facturas correspondientes, que nunca podrán superar la cantidad de 90 €.

3. Para el grupo profesional de Mandos, la cantidad máxima a justificar ser de 120 €.

4. Los desplazamientos se realizarán en transporte ajeno (autobús, tren, etc.) presentando el justificante de pago: ticket, factura, etc., o en transporte propio. Asimismo se abonaran los billetes de peaje y parkings en aquellos casos que proceda.

Transporte ajeno:

- Coche de alquiler tarifa B.

- Avión clase turista.

- Tren clase turista.

Transporte propio: 0,24 € por kilómetro recorrido.

Alojamiento: cuando por motivos de trabajo sea necesario alojarse fuera de la población habitual se hará en hoteles de 3 estrellas. En caso de imposibilidad, se

ampliar la categoría del alojamiento a 4 estrellas.

5. Las dietas de los desplazamientos al extranjero se incrementarán un 20% respecto a todos los conceptos expuestos en los párrafos anteriores.

### **Artículo 22. Anticipos**

Todo el personal que lo solicite, y siempre que la tesorería lo permita, tendrá derecho a solicitar un anticipo sobre sus retribuciones del mes en curso, que ser deducido en la/las nómina/as siguientes al de la concesión, o mediante la retención del total de la cuantía solicitada en la siguiente paga extraordinaria que le corresponda.

## **Capítulo VI. Tiempo de Trabajo**

### **Artículo 23. Jornada Laboral**

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de 1.640 horas anuales para el año 2006.

Del mismo modo ambas partes acuerdan que a partir de 1 de enero del año 2007 los/las trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de 1.610 horas anuales.

### **Artículo 24. Calendario Laboral**

1. Se adjuntarán como Anexo II a este Convenio los calendarios de cada centro o lugar de trabajo, éstos se acordarán en cada centro, previa negociación con el Comité de Empresa o delegado/a de personal, en función de sus características y necesidades una vez remitidos desde la Dirección de la Fundación los criterios generales para su elaboración.

2. Los calendarios del año 2006 tendrán una vigencia anual y se adjuntarán en este convenio en el primer mes del año, debiendo contener, al menos, los siguientes datos: distribución de la jornada laboral, horario de trabajo, turnos de personal y descansos, días festivos, así como todas aquellas circunstancias previsibles que puedan tener incidencia en la organización de la actividad y, consecuentemente, en el contenido de dicho calendario.

### **Artículo 25. Horario**

1. El horario de la jornada diaria y calendario ser fijado de mutuo acuerdo entre los responsables de cada Gerencia de la Fundación, centros o lugares de trabajo y los representantes del Comité de Empresa o delegado/a de personal, estableciéndose en todo caso como horario de inicio de la actividad las 8 de la mañana.



Para el establecimiento de la jornada y calendario se atenderán los siguientes criterios, siempre que el normal desarrollo de la actividad lo permita:

- La conciliación de la vida familiar y laboral.

- Del 15 de junio al 15 de septiembre el horario será de jornada continua matinal.

2. Los turnos de trabajo establecidos conjuntamente con el horario y calendario anual tendrán una duración anual salvo que las necesidades propias de la actividad aconsejaren lo contrario. No obstante, cualquier cambio de turno que se pueda originar motivado por otras razones que no sean las de necesidades de la propia actividad durante el año natural habrá de someterse a la negociación previa de los representantes del Comité de Empresa o delegado/a de personal con la Gerencia correspondiente.

### **Artículo 26. Horas Extraordinarias**

1. Las partes firmantes acuerdan que las horas extraordinarias, de producirse, se reducirán al mínimo indispensable, no superando en ningún caso las 50 horas anuales.

2. La prestación de trabajos en horas extraordinarias será voluntaria, salvo aquellas destinadas a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su retribución como horas extraordinarias.

3. Las horas extraordinarias efectivas que fueran necesarias realizar por períodos punta y éstas fueran imprevisibles, o que su no realización produzca grave quebranto en la actividad, serán solicitadas al propio trabajador de forma justificada por su Superior Jerárquico o Funcional, de la Fundación, realizándose una estimación, de mutuo acuerdo entre el trabajador y el Superior Jerárquico o Funcional, del número de horas que se pudieran precisar para la ejecución de las tareas encomendadas que dan origen a la realización de dichas horas extraordinarias.

El superior Jerárquico o Funcional, atendiendo criterios de necesidad de realización de las mismas, las autorizará y extenderá un parte de horas compensadas el día hábil siguiente al de la realización.

Dichas horas extraordinarias se compensarán con una hora de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, dentro de los tres meses siguientes a su realización a elección del trabajador/a. Las horas extraordinarias se compensarán con dos horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada en el caso de que dichas horas extraordinarias se realicen en días festivos o no laborables, dentro de los tres meses siguientes a su realización a elección del trabajador/a.

### **Artículo 27. Vacaciones.**





1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas de todo el personal ser• de 22 días laborables.
2. Asimismo, los/las trabajadores/as dispondrán de 2 días laborables más de vacaciones de libre disposición.
3. Las vacaciones de verano podrán disfrutarse preferentemente entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, si bien el período ordinario normalizado ser el mes de agosto.
4. A los/as trabajadores/as que no lleven en la empresa el tiempo necesario para el disfrute pleno de este derecho les corresponder la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.
5. La retribución de vacaciones ser• la que disfrute mensualmente el trabajador.
6. El calendario de vacaciones estar• confeccionado por la Dirección de Recursos Humanos y Evaluación de la Fundación antes del 30 de mayo de cada año, salvo excepciones que atiendan a situaciones de necesidad de producción y al buen cumplimiento de la actividad.
7. En el caso que se produjese una situación de IT por enfermedad o accidente una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, tal circunstancia no interrumpir el período vacacional ni dar derecho a incremento del mismo, excepción hecha del descanso por maternidad.

No obstante, si alguna de las dos situaciones, enfermedad o accidente, originara un ingreso hospitalario fehacientemente justificado, este interrumpirá el período vacacional hasta el alta hospitalaria, momento en el cual comenzaría a contar de nuevo el período de vacaciones.

## **Capítulo VII. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral**

### **Artículo 28. Permisos, Licencias y Reducciones de Jornada por Motivos Familiares.**

1. Todos los empleados/as tienen derecho a permisos retribuidos en los casos que a continuación se especifican.

Estos han de ser solicitados con carácter previo y debidamente justificados tras su disfrute, salvo casos excepcionales debidamente acreditados:

- a) Por matrimonio o unión de hecho: 15 días naturales a contar desde el día siguiente a la celebración del evento.
- b) Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos: 2 días naturales.





- c) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos y nietos: 1 día, el de la celebración.
- d) Por hospitalización o enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar hasta el 2.º grado de afinidad o consanguinidad: 2 días naturales, si se produce dentro de la localidad de residencia de el/la trabajador/a, y 4 días naturales si requiere un desplazamiento superior a 80 kilómetros.
- e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural si se produce dentro de la localidad, 2 días naturales si incluye desplazamiento de localidad, pero dentro de la misma provincia, y 3 días naturales si se produjera en distinta localidad perteneciente a distinta provincia.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, en los términos que recoge el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos legalmente o en este convenio.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando éstos deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

## 2. Protección a la Maternidad.

- La empleada en estado de gestación tendrá derecho a que, por la Dirección de Recursos Humanos y Evaluación de la Fundación o por la entidad de prevención correspondiente, se estudie si el trabajo que realiza puede afectar a su estado.
- En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad, desde que se inicie el embarazo, se designará el puesto de trabajo y las funciones que puede desempeñar.
- Se establece un permiso por maternidad de 16 semanas, que será de 18 en caso de parto múltiple.
- En lo no acordado en los párrafos anteriores, se aplicará lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

3. Los/as trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de un año tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en una hora con esta misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que demuestren que no es utilizado por el/la otro/a al mismo tiempo.





4. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier razón deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse una hora del trabajo. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

5. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado un menor de seis años en régimen de acogida o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada hasta un máximo de un 50%, con una disminución máxima de un 33,33 % de su salario.

Tendrán este mismo derecho quienes deban cuidar a un familiar hasta el 2.º grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores del mismo centro de trabajo generasen este derecho por el mismo causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el adecuado funcionamiento de la Fundación.

La Fundación y los/las representantes de los/las trabajadores/as manifiestan su compromiso de tomar como punto de referencia sobre la regulación de los distintos tipos de dependencia, en el presente convenio colectivo y en los sucesivos, el Anteproyecto de Ley de Dependencia y el Acuerdo sobre la Acción Protectora de la Atención a las Situaciones de Dependencia.

6. En lo no acordado en los párrafos anteriores, se aplicará lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

7. El personal con un año consecutivo como mínimo de servicio tendrá derecho, si las necesidades de la actividad lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de 15 días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años. Las licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud.

## **Artículo 29. Excedencias**

1. Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al computo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. Asimismo se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel local, provincial, autonómico o estatal de organizaciones políticas o sindicales.

3. El reingreso deber• ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

4. Se podrá• conceder excedencia voluntaria a aquellos/as trabajadores/as que con un año de servicio así lo soliciten.

Esta ser• por un plazo mínimo de un año y no superior a cinco, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

5. El reingreso deber• solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

6. En relación al reingreso, si no existiera vacante en el grupo profesional de el/la trabajador/a y si en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

## Capítulo VIII. Formación Profesional

### Artículo 30. Formación Continua

1. La Fundación, consciente de la importancia de la Formación Continua, máxime cuando la actividad principal de la misma comprende, entre otras cosas, la formación y cualificación de profesionales para dar respuesta a las demandas del mercado laboral, elaborar, cada año, tras realizar la detección de necesidades de formación del personal de la Fundación en el último trimestre del año, un Plan de Formación Continua a medida, seleccionando para ello a los proveedores de formación que ofrezcan mayor calidad en los servicios y un precio ajustado. Se articularan las medidas necesarias que permitan concurrir a las convocatorias anuales para solicitar subvenciones a este fin desde la Fundación Tripartita.

La Formación Continua se impartir en un 50% en tiempo de trabajo y el otro 50% en tiempo libre del trabajador o de la trabajadora.

### Artículo 31. Formación Profesional

1. La Fundación reconoce el derecho de los trabajadores y las trabajadoras al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes finales o eliminatorios de materias para la obtención de un título académico o profesional oficial. Estos permisos retribuidos no podrán ser más de doce al año, ni más de tres durante el mismo período de tiempo para cada asignatura o bloque temático. Una misma asignatura o bloque temático de un mismo curso solo generar este derecho durante tres años consecutivos. Dichos permisos sólo abarcar en el



tiempo indispensable para la realización de la prueba, siempre que éste no pueda realizarse fuera del horario laboral.

La utilización de estos permisos deberá ser preavisada con un mínimo de quince días.

La Fundación procurará igualmente, dentro de la medida de lo posible, proporcionar nuevos permisos retribuidos para la realización de otras pruebas para este mismo tipo de cursos que excedan de las reconocidas en el anterior párrafo.

2. La Fundación reconoce el derecho de los trabajadores a adaptar su jornada de trabajo cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Este derecho no deberá ser utilizado fraudulentamente, por lo que la dirección de Recursos Humanos y Evaluación podrá exigir al final del año académico o del mencionado curso partes de asistencia a dichos cursos u otras pruebas que demuestren el aprovechamiento real del mismo.

3. Becas. El personal con más de un año de antigüedad podrá solicitar anualmente una asignación del 50% del coste de la matrícula de estudios reglados (Formación Superior y de Postgrado). Estas dos ayudas tienen una serie de características y para adquirirlas hay que reunir una serie de requisitos:

- Se tratan o bien de becas de carrera, para obtener una diplomatura y/o licenciatura o bien de ayudas para estudios de postgrado, es decir, de especialización después de haber cursado una licenciatura o diplomatura.

- Debe estar relacionado y ser beneficioso para el puesto de trabajo que desempeña el solicitante en la Fundación.

- Sólo se pagará el 50% del coste total del curso, una vez que se presente en la Dirección de RR.HH. y Evaluación justificante de haber abonado dicho curso, el programa de contenidos y una carta explicando la conveniencia de realizarlo.

- Se irán otorgando por orden de llegada de las solicitudes y siempre que cumplan todos los requisitos expuestos en los puntos anteriores hasta agotar el presupuesto aprobado.

- Una vez que se haya acabado el curso se deberá presentar en la Dirección de RR.HH. y Evaluación justificante de haber superado satisfactoriamente dicho curso.

- El tope máximo que se abonará por cada solicitud de ayuda será de 2.200 €, para que puedan beneficiarse el mayor número de trabajadores y trabajadoras de la Fundación.



## Capítulo IX. Salud Laboral y Medio Ambiente

### Artículo 32. Prevención de Riesgos Laborales

1. La Fundación asume la obligación de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras mediante el Servicio de Prevención Propio. La planificación y las medidas de actuación preventivas constituyen sus elementos básicos, siendo responsabilidad del área de Recursos Humanos y Evaluación.
2. A estos efectos la dirección del Servicio de Prevención Propio realizar una planificación de la actividad preventiva mediante evaluaciones constantes de los posibles riesgos y una política preventiva integrada en todos los niveles funcionales de la organización.
3. La Fundación reconoce expresamente los derechos de información y formación y cuantos otros reconocen la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas generales y específicas de desarrollo.
4. En toda esta actuación se contará con la participación de los representantes de los/as trabajadores/as, en virtud de lo establecido en la Ley 35/1995, de 8 de noviembre, y según lo establecido con las facultades definidas en el artículo 36 de la citada Ley, el/la Delegado/a de Personal o miembro de Comité de Empresa será la persona designada como Delegado/a de Prevención, salvo acuerdo en contrario adoptado por la Comisión Paritaria cumpliendo los requisitos del art. 87 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 33. Vigilancia de la Salud

La Fundación dispone de un Servicio de Prevención Propio y ha concertado la Vigilancia de la Salud y la Higiene Industrial con la Mutua de Accidentes de Trabajo FREMAP.

En lo que respecta a la Vigilancia de la Salud y para dar respuesta a las obligaciones que emanan del art. 22 de la Ley 31/1995, de PRL, el contrato formalizado con FREMAP contempla la realización de distintos tipos de reconocimientos:

1. Reconocimiento Inicial por incorporación de un/una nuevo/a trabajador/a: serán realizados en un plazo de 15 días desde la contratación del/la trabajador/a y siempre que la duración de su contrato sea superior a 6 meses.
2. Reconocimiento periódico: serán realizados cada dos años y se realizarán de acuerdo a los protocolos específicos elaborados por el Grupo de Trabajo de Salud Laboral de la Comisión de Salud Pública del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.



En un primer momento, el colectivo objeto de este tipo de reconocimiento serán los/las usuarios/as de PVD y conductores/as (más del 90% de la plantilla), de acuerdo al procedimiento correspondiente. El personal restante, que a priori se inscribe en puestos de trabajo de los centros de formación especializada, serán reconocidos una vez que sean realizadas las Evaluaciones de Riesgos de sus centros de trabajo.

3. Reconocimiento por asignación de nuevas tareas: serán realizados cuando un/una trabajador/a cambie a un puesto de trabajo con nuevos riesgos.

4. Reconocimiento por baja prolongada de un trabajador: el servicio Médico de FREMAP citar al trabajador/a al recibir el alta médica por AT, EP o ITCC, de una baja superior a dos meses o tres bajas reiteradas de corta duración en un período de dos meses.

5. Evaluación de la salud de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia siempre que las condiciones de trabajo puedan influir en la salud de la trabajadora o del feto.

En algunos casos, situación poco probable por la naturaleza de la actividad de la Fundación, las condiciones de trabajo pueden tener un efecto negativo sobre la salud de la mujer embarazada o el feto. Algunos casos que podrían darse son: manipulación de cargas, posturas forzadas, radiaciones (soldadura), estrés térmico («trabajo en la calle en meses de verano»), trabajos en altura (utilización de escaleras de mano).

En tales casos, el superior jerárquico y/o funcional deber• asignar a la trabajadora tareas exentas de tales riesgos, y se deber comunicar al Servicio de Prevención las nuevas actividades que le han sido asignadas para controlar tales riesgo, con el objeto de que FREMAP valore la pertinencia o no de una exploración de salud.

6. Evaluación de la salud de trabajadores/as especialmente sensibles a ciertos riesgos.

Este tipo de reconocimientos no va a ser frecuente, porque la naturaleza de los riesgos de la Fundación no es fácil que sean susceptibles de provocar una mayor probabilidad de ocurrencia de daño por determinadas características personales o estado biológico conocido, aunque se tengan en alta a trabajadores o trabajadoras que tienen reconocida alguna discapacidad física, psíquica o sensorial (referencia al art. 25.1 de la Ley 31/1995).

#### **Artículo 34. Medio Ambiente (ISO 14001-2004).**

A efectos de contribuir en la mejora del medio ambiente y en el respeto a la naturaleza, las partes firmantes acuerdan aplicar un sistema de aseguramiento de la norma UNE-EN-ISO 14001-2004, así como cuantas medidas corrijan usos que

lesionen la salud laboral y el equilibrio ecológico.

## **Capítulo X. Beneficios o Acción Social**

### **Artículo 35. Seguro Colectivo**

1. Se acuerda la contratación de una póliza de seguros colectiva de accidentes/vida para la totalidad de empleados/as de la Fundación, renovable anualmente y con los capitales asegurados, durante la vigencia del presente Convenio, según las siguientes cuantías:

Muerte natural:	30.000 €
Invalidez absoluta y permanente derivada de enfermedad común	30.000 €
Muerte por accidente de trabajo	36.000 €
Invalidez absoluta y permanente por accidente de trabajo	36.000 €
Enfermedad profesional	30.000 €
Muerte por accidente de circulación	36.000 €

2. A cada trabajador/a se le hará entrega del boletín de suscripción, donde habrá de especificar a los/as beneficiarios/as de la póliza de seguros. De la misma forma se le hará entrega de una copia de la póliza de seguros.

3. Esta póliza contratada entrará en vigor a los 30 días a partir de la publicación del Convenio, y durará hasta tanto sea sustituido por el siguiente.

### **Artículo 36. Baja por Incapacidad Temporal Derivada de Enfermedad, Riesgo durante el Embarazo o Accidente.**

1. En concepto de compensación económica derivada de las situaciones enunciadas, la Fundación completará las prestaciones económicas que perciba el/la trabajador/a afectado/a con cargo a la Seguridad Social o entidad aseguradora de accidentes de trabajo, en la cuantía necesaria para alcanzar la retribución total que hubiera percibido de encontrarse activo.

Es decir, se completarán las retribuciones salariales hasta alcanzar el 100% desde el primer día de la situación de Baja.

2. Las partes acuerdan a través del Comité Intercentros se articularán las medidas necesarias para mantener el absentismo en niveles razonables que permitan un alto grado de productividad. A este respecto el servicio de prevención propio junto con los delegados de prevención serán garantes del buen uso y hacer del complemento de IT, articulando cuantas medidas sean necesarias para tal fin, con la autorización expresa de la Fundación y de los Comités de Empresa o delegado/a de personal.





### **Artículo 37. Ayuda Escolar y Guardería.**

1. Se establece para los/las trabajadores/as con más de un año de antigüedad, que tengan a su cargo hijos de 0 a 4 años, la posibilidad de solicitar una ayuda mensual de 30 euros por cada hijo que tengan a su cargo.
2. Se establece para los/las trabajadores/as con más de un año de antigüedad, que tengan a su cargo hijos de 5 a 17 años, la posibilidad de solicitar una ayuda anual de 150 euros, por cada hijo que tengan a su cargo.

Este concepto se abonará en la nómina correspondiente al mes de septiembre.

## **Capítulo XI. Derechos Sindicales**

### **Artículo 38. Acción Sindical en la Empresa**

1. Ningún/a trabajador/a podrá ser despedido/a, sancionado/a, discriminado/a, ni causarle ningún tipo de perjuicio por rasan de su afiliación o no, política o sindical, en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.
2. El o los delegados/as de personal, o en su caso el Comité de Empresa ostentaran la representación del conjunto de trabajadores/as afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales, según la normativa laboral vigente, respecto de sus propios afiliados/as.
3. Los miembros del Comité de Empresa, el Delegado/a de Personal dispondrán de 25 horas mensuales durante la vigencia del Convenio. Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por la Fundación, negociación colectiva, Comisión Paritaria y citación de Organismos Oficiales.
4. De acuerdo con lo establecido en la Legislación Laboral vigente se le entregar al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal copia básica de los contratos que deban celebrarse.
5. Asimismo, el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal gozar de una protección que se extiende, desde el momento de la proclamación como candidato/a, hasta 24 meses después del cese en sus funciones como miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal.
6. Con el fin de facilitar la actividad del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal la Fundación le facilitar una zona del centro desde la que informar a los empleados/as, así como el derecho a reunión fuera de horas de trabajo y con la presencia de cargos sindicales, toda vez que lo comuniquen por escrito a la empresa previa visita al centro.





7. Se crear un Comité Intercentros para participar en representación de los/las trabajadores/as en:

- El control y seguimiento de los objetivos económicos.
- Análisis de la política de empleo y formación interna.
- La regulación de la situación contractual del profesorado.
- La definición de los grupos profesionales y Escalas de Nivel.
- La realización de estudios y encuestas que permitan mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados/as.
- Y en general la vigilancia de lo pactado en este convenio.

Este Comité Intercentros se mantendrá hasta la firma del Convenio próximo y estar compuesto por un representante de los/las trabajadores/as de cada Gerencia.

8. Se crear una Comisión Permanente que se podrá reunir para coordinarse entre los diferentes centros de trabajo con representación social.

9. La Fundación financiar las reuniones así como todos los gastos originados para la preparación, negociación y seguimiento del Convenio.

## **Capítulo XII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 39. Normas Generales**

1. Las faltas cometidas por los/as empleados/as de la Fundación estarán clasificadas como: Leves, graves y muy graves.

2. Estas infracciones o falta podrán ser sancionadas por la dirección de la Fundación, no siendo consideradas como tales la negativa a ejecutar órdenes que clara, manifiesta y palmariamente vulneren lo establecido en el presente Convenio o supongan una infracción del mismo tipo de nuestro Ordenamiento Jurídico.

### **Artículo 40. Faltas Leves**

Son faltas leves:

a) Las faltas de puntualidad, hasta tres días, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

b) La no presentación en la Fundación del parte de baja por enfermedad, dentro





del plazo de 72 horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

c) La negligencia en la conservación de materiales, documentación, locales y demás bienes de la Fundación.

d) La incorrección leve con los compañeros/as, superiores o subordinados y con el público o clientes.

e) Cualesquiera otras violaciones de las obligaciones laborales del trabajador/a que no puedan considerarse graves o muy graves.

#### **Artículo 41. Faltas Graves**

Se considerarán faltas graves:

a) La reincidencia, en desobediencia, a lo ordenado por superiores, dentro de las atribuciones de su cargo.

b) La falta de asistencia, hasta dos días, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

c) Las faltas notorias de respeto y consideración con clientes, público, compañeros/as, subordinados o superiores.

d) El abuso de autoridad.

e) El abandono, sin causa justificada, del puesto de trabajo.

f) La simulación de enfermedad.

g) La inobservancia de medidas de seguridad que supongan un riesgo grave para él/ella o para otros/as compañeros/as.

h) La reincidencia de tres faltas leves en seis meses.

i) El daño voluntario en la conservación de locales, materiales, documentos y otros bienes de la Fundación.

j) El incumplimiento voluntario del rendimiento laboral, legalmente exigible.

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga un perjuicio grave para la Fundación, su patrimonio o la convivencia dentro de la misma.

#### **Artículo 42. Faltas Muy Graves**

Se considerarán faltas muy graves:





- a) La reincidencia en la comisión de faltas graves en seis meses.
- b) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento laboral, legalmente exigible.
- c) Las ofensas verbales o físicas a compañeros/as, superiores y subordinados o a familiares con los que estos convivan.
- d) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan en la actividad laboral, para sí o para otro/a.
- e) El hurto o robo a los/as empleados/as, a la Fundación o a clientes.
- f) La reincidencia en el abuso de autoridad.
- g) El acoso sexual o moral a superiores, compañeros/as o subordinados/as, y la violación del derecho a la intimidad de los/as empleados/as.
- h) La obstaculización al ejercicio de libertades públicas o a los derechos sindicales, así como la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Fundación.
- i) La violación de la buena fe.
- j) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral causando un riesgo grave para él/ella mismo/a, para los clientes o para otros/as compañeros/as.
- k) Cualquier otro incumplimiento que suponga un perjuicio muy grave para la Fundación, su patrimonio o la convivencia dentro de la misma.

#### **Artículo 43. Régimen de Sanciones**

Según la gravedad y circunstancias de las infracciones y faltas cometidas, las sanciones que podrán aplicarse serán las siguientes:

- a) Sanciones por faltas leves.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.
- b) Sanciones por faltas graves.
  - Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.
- c) Sanciones por faltas muy graves.





- Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 90 días.

- Despido.

#### **Artículo 44. Procedimiento Sancionador**

1. La dirección de la Fundación comunicará al interesado/a, y a solicitud del mismo al representante de los trabajadores/as cuando ello no sea directamente exigible en virtud de la normativa vigente, el Pliego de Cargos mediante nota interior, con expresión de los hechos imputados, falta cometida y posible sanción a aplicar.

2. A la vista del Pliego de Cargos, el trabajador/a dispondrá de un plazo de 15 días para efectuar las alegaciones que considere oportunas y que pueden contribuir a su defensa.

3. Practicadas las pruebas y oídas las alegaciones del interesado/a, la Dirección de Recursos Humanos, en el plazo de tres días hábiles, trasladará a Dirección General Técnica de la Fundación una propuesta de resolución, en la que se hará constar los antecedentes, las declaraciones por escrito, tanto del trabajador/a como de los testigos, si los hubiere, graduación de la falta y sanción aplicable, así como copia del expediente instruido.

4. La Dirección General Técnica de la Fundación, a la vista del expediente, impondrá la sanción correspondiente, la cual será comunicada al trabajador/a y a sus representantes legales.

#### **Disposiciones Adicionales**

Disposición Adicional I. Personal Docente o Profesorado.

1. Las vías de Financiación que establecerán el precio/hora de mercado serán las siguientes:

a) Subvenciones para la Formación Profesional Ocupacional (FPO).

b) Subvenciones para la Formación Continua (FORCEM).

c) Otras Subvenciones.

d) Contratación directa con clientes (Formación a medida a empresas).

2. La retribución del Personal Docente sujeto a subvenciones vendrá determinada por su regulación específica, que en el caso de contratación directa con clientes, el precio/hora del Personal Docente se establecerá según mercado.

3. Para disfrutar de las ayudas establecidas en el artículo 37 del presente



convenio correspondientes a ayuda escolar y guardería, el personal docente o profesorado tendrá que acumular 12 meses o más de contrato efectivo y continuado en la Fundación.

4. El artículo 33 Vigilancia de la Salud, afectar sólo a aquellas personas cuyo contrato tenga una duración estimada de, al menos, 6 meses.

#### **Disposición Adicional II.**

En lo no dispuesto en el presente Convenio, las partes acuerdan someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, normativa laboral vigente y demás disposiciones de carácter legal.

