



## CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

### Capítulo I. Ámbito de aplicación, vigencia y condiciones generales.

#### Artículo 1. Determinación de las partes.

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo concertado por los representantes de la Fundación General de la Universidad de Málaga, en adelante a lo largo del presente convenio colectivo, denominada (FGUMA) y el comité de empresa de citada fundación, como representantes legales de los trabajadores de la misma.

#### Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedarán sujetas al presente convenio el conjunto de las actividades y servicios prestados por la Fundación General de la Universidad de Málaga en toda la provincia de Málaga, que dando excluidas las actividades desarrolladas por la Fundación en el Centro de Investigaciones Médico-Sanitarias (CIMES) a cuyo personal le será de aplicación la normativa legal y convencional que corresponda.

#### Artículo 3. Ámbito personal.

1. El presente convenio colectivo será de aplicación, en su integridad, al personal sujeto a relación jurídico-laboral ordinaria concertada con la Fundación General de la Universidad de Málaga.
2. Asimismo, quedan excluidos del campo de aplicación del presente convenio, el personal sujeto a relación laboral de carácter especial, de acuerdo con lo determinado en el artículo 2.1. del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 4. Ámbito temporal.

1. El presente convenio colectivo tendrá una duración de dos años, comenzando el uno de enero de 2008 y finalizando el 31 de diciembre de 2009.
2. No obstante lo anterior, el presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, si bien, sus efectos económicos en cuanto a las retribuciones acordadas, se retrotraerán al 1 de enero de 2008.
3. Al vencimiento del presente convenio y de no existir denuncia previa en legal forma por alguna de las partes, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento previsto, este se prorrogará tácitamente por el período máximo de un año.

## **Capítulo II. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio.**

### **Artículo 5. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio.**

1. En el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia del convenio colectivo cuyas funciones y competencias son las que se le atribuye en el presente convenio.
2. La comisión paritaria tendrá su sede en la de la FGUMA.

### **Artículo 6. Funciones y competencias.**

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones y competencias:

1. Interpretación del texto del convenio colectivo en su aplicación práctica.
2. Resolución de cuantos asuntos y reclamaciones colectivas se le sometan a su decisión respecto a las condiciones establecidas en el convenio colectivo.
3. Vigilancia del cumplimiento efectivo y total de lo pactado en el presente convenio colectivo.
4. Intervención preceptiva antes del inicio de cualquier tipo de reclamación judicial de carácter colectivo.
5. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes signatarias del convenio.
6. El desarrollo de las categorías y grupos profesionales en que deba encuadrarse el personal afectado por el presente convenio colectivo.
7. Actualización del contenido del convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de los cambios normativos o de otros acuerdos que puedan afectar al contenido del convenio colectivo.
8. Cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

### **Artículo 7. Composición de la Comisión Paritaria.**

1. La Comisión Paritaria estará compuesta por un total de cuatro miembros, dos por parte del comité de empresa signatario del presente convenio colectivo y otros dos, por parte de la FGUMA.



2. En la primera sesión que se celebre se acordará la designación de un/a Presidente y un/a Secretario, quienes ejercerán sus funciones alternativamente por periodos semestrales. Esta designación recaerá necesariamente sobre cada un vocal de cada representación.
3. Serán funciones de la Presidencia las de convocar las reuniones y moderar los debates y de la Secretaría la de custodiar toda la documentación y redacción de actas, así como la de expedir, con el visto bueno de la Presidencia, las certificaciones sobre los acuerdos adoptados.
4. Las partes signatarias del presente convenio colectivo podrán designar un vocal suplente que asistirá a las reuniones en caso de ausencia del vocal titular designado. En todo caso, el/la vocal suplente por parte de la representación social, deberá ser miembro del comité de empresa de la Fundación General de la Universidad de Málaga.
5. A las reuniones de las Comisión Paritaria podrán asistir asesores de las partes quienes tendrán voz pero no voto.

#### **Artículo 8. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.**

1. La Comisión Paritaria se reunirá, de forma ordinaria, al menos una vez al año y de forma extraordinaria cuando lo solicite alguno de sus miembros o cuando se haya recibido alguna consulta o petición por parte legitimada para ello, conforme a las funciones y competencias atribuidas en el presente convenio colectivo.
2. La Comisión Paritaria habrá de reunirse en el plazo máximo de quince días hábiles desde que fuere solicitada su intervención, correspondiendo a la Presidencia realizar la oportuna convocatoria a tal fin determinando el orden del día de los asuntos a tratar en la reunión.
3. Junto a la convocatoria se remitirá la documentación necesaria y pertinente para el debido estudio de los temas a tratar por los miembros de la misma.
4. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad de cada una de las partes y de las resoluciones de la comisión, se levantará acta, se expedirán las oportunas certificaciones y se archivarán los asuntos tratados.

### **Capítulo III. Contratación laboral.**

#### **Artículo 9. Contratación de personal fijo.**

Es personal fijo, el contratado con tal carácter por la Fundación General de la Universidad de Málaga, de conformidad con la normativa laboral vigente y una vez superado el periodo de prueba previsto en este convenio colectivo.





### **Artículo 10. Contratación temporal.**

Es personal temporal, el vinculado con la Fundación General de la Universidad de Málaga en virtud de contrato de trabajo de duración determinada por las causas y plazos previstos en la legislación laboral.

### **Artículo 11. Periodo de prueba.**

1. Conforme a lo previsto en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de prueba de los trabajadores que ingresen en la fundación es el siguiente:

- a) 4 meses para el personal docente y titulado no docente.
- b) 1 mes para el personal administrativo.
- c) 15 días para el resto de personal.

2. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

### **Artículo 12. Ingreso y cese del personal.**

1. La Fundación General de la Universidad de Málaga cubrirá sus plazas vacantes fijas y las de nueva creación, en primer lugar, mediante promoción interna de entre los trabajadores con cualificación suficiente para ello, conforme a las necesidades de cada centro.

2. Si la extinción de la relación laboral se debiera a la voluntad del trabajador, este deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, 30 días de antelación. En caso de incumplimiento la empresa podrá descontar un importe igual al duplo de los salarios devengados por los días incumplidos.

### **Artículo 13. Sustituciones.**

1. Las ausencias producidas como consecuencia de procesos de incapacidad temporal o de periodos de disfrute de licencias retribuidas, serán cubiertas por personal de la FGUMA hasta el límite temporal de 4 días consecutivos durante el año 2008 y de 3 días consecutivos durante el año 2009.

2. La cobertura de ausencias será ofrecida, en primer lugar, a los trabajadores con



contrato a tiempo parcial de la misma especialidad a la correspondiente al trabajador sustituido. En el caso de concurrir más de un trabajador para sustituir al trabajador ausente, se utilizará el criterio de mayor antigüedad en la especialidad que corresponda, de conformidad con las plantillas de organización académica de cada uno de los centros afectados, según consta en el anexo II denominado "Plantillas de organización del personal docente de los cursos de español para extranjeros y del centro de idiomas".

#### **Capítulo IV. Organización del trabajo.**

##### **Artículo 14. Categorías y grupos profesionales.**

1. Corresponde a la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio desarrollar la clasificación profesional del personal afectado por el convenio colectivo, estableciendo las funciones conforme a las categorías y grupos profesionales que correspondan en función a las características propias de la FGUMA.

2. La determinación de las categorías y grupos profesionales habrá de acordarse en el plazo máximo de tres meses desde la constitución formal de la Comisión Mixta competente, de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y/o las funciones que efectivamente desempeñen los trabajadores, diferenciando únicamente entre el personal docente y no docente integrante del presente convenio colectivo.

##### **Artículo 15. Realización de funciones de categoría superior.**

La realización de funciones de superior categoría profesional en ningún momento supondrá la consolidación de la misma por parte del trabajador, quedando obligado en todo caso a la superación de las pruebas selectivas y de cumplimiento de requisitos establecidos por la Fundación General de la Universidad de Málaga.

#### **Capítulo V. Jornada laboral y su distribución.**

##### **Artículo 16. Duración de la jornada. Distribución.**

1. La jornada de trabajo será la siguiente:

###### **A) Personal docente.**

Del 1 de enero de 2008 hasta el 31 de agosto de 2008: 32 horas semanales en cómputo medio anual, de las que 20 horas serán lectivas y las 12 restante no lectivas.

Del 1 de septiembre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009: 30 horas



semanales en cómputo medio anual, de las que 20 horas serán lectivas y las 10 restantes serán no lectivas.

## **B) Personal no docente.**

Año 2008: 38 horas semanales en cómputo medio anual.

Año 2009: 35 horas semanales en cómputo medio anual.

2. La distribución de la jornada y horario será establecida por la Fundación General de la Universidad de Málaga atendiendo a las necesidades de los servicios, a cuyo fin se redactará el correspondiente cuadro de horarios que será entregada a los representantes de los trabajadores para su conocimiento.

3. Para el personal docente, la distribución de jornada habrá de realizarse distinguiendo entre horas lectivas y no lectivas tal como consta en el apartado primero de este artículo.

4. Se conceptúan como horas no lectivas las dedicadas a investigación, preparación de clases, tutorías, asistencia a reuniones, orientación a los alumnos en el proceso de matriculación, evaluaciones previas al inicio de curso, dirección de trabajos específicos a realizar por los alumnos, sustituciones y trabajo en el campus virtual, así como aquellas otras que sin menoscabo de la capacitación y dignidad profesional del trabajador se puedan acordar con la Dirección del Centro al inicio del periodo lectivo o al iniciarse cada cuatrimestre en función de las necesidades del centro y del alumnado.

## **Artículo 17. Ampliación de jornada. Contrato a tiempo parcial.**

1. El incremento de jornada para atender una mayor demanda de carga docente será determinado por la Fundación General de la Universidad de Málaga en función a las necesidades del centro.

2. Para cubrir esta mayor demanda de actividad docente, la FGUMA ofrecerá la posibilidad de ampliar la jornada con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, al personal docente que, reuniendo los requisitos de titulación y especialidad correspondiente, no mantengan una jornada completa en su relación laboral, distinguiendo entre la realización de horas complementarias o bien aumento de dedicación en la jornada previamente pactada.

3. En caso de que varios trabajadores cumplan los anteriores requisitos, tendrán preferencia aquellos de la misma especialidad, y en caso, de haber más de uno, se utilizará el criterio de mayor antigüedad en la especialidad, de conformidad con las plantillas de organización académica de cada uno de los centros afectados por el convenio colectivo y determinadas mediante anexo II "Plantillas de organización del personal docente de los cursos de español para extranjeros y del



centro de idiomas”.

4. De quedar desierta la posibilidad de llevar a cabo la ampliación de jornada prevista en los apartados anteriores, se cubrirá esta necesidad mediante nuevas contrataciones.

#### **Artículo 18. Control de asistencia.**

La FGUMA tendrá el derecho y la obligación de controlar la asistencia y puntualidad de la totalidad de su plantilla estableciendo para ellos los mecanismos y procesos que estime oportunos sin menoscabo de la dignidad personal y profesional de sus trabajadores.

### **Capítulo VI. Permisos/licencias.**

#### **Artículo 19. Permisos y licencias.**

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho, debidamente acreditado.

b) Hasta 2 días naturales, en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave y hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tales motivos, se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

c) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

d) El tiempo suficiente y razonable para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización en horas lectivas.

g) Un día natural por boda de familiar hasta el segundo grado por consanguinidad.

2. Las solicitudes reguladas en los apartados anteriores serán concedidas por la

Fundación General de la Universidad de Málaga, con el preaviso fehaciente del trabajador con 5 días naturales como mínimo de antelación, en cualquier caso, el trabajador deberá justificar el hecho que lo motivo una vez incorporado a su puesto de trabajo.

## **Capítulo VII. Vacaciones.**

### **Artículo 20. Vacaciones anuales.**

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio que presten servicio activo tendrán unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales o la parte proporcional al tiempo trabajado.
2. El personal docente de la Fundación General de la Universidad de Málaga, disfrutará de vacaciones en Semana Santa y Navidad en los mismos días que se suspenda la actividad lectiva para cada Centro en el que presten sus servicios.
4. De igual manera, el personal no docente adscrito a centros docentes o a los servicios generales, disfrutarán de 3 días laborales al año que se distribuirán según las necesidades de la Fundación General de la Universidad de Málaga en los períodos temporales en que se realice menor actividad.

### **Artículo 21. Calendario de vacaciones.**

1. La FGUMA elaborará el calendario de vacaciones para todo el personal y lo dará a conocer con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de disfrute.
2. Si las necesidades del servicio lo permitieran se podrá establecer el disfrute de las vacaciones en dos turnos de 15 días cada uno.

## **Capítulo VIII. Excedencia y suspensión del contrato de trabajo.**

### **Artículo 22. Excedencias y suspensión del contrato.**

1. El régimen de excedencias es el establecido en la legislación laboral vigente.
2. Para promover la conciliación entre la vida familiar y laboral, se acuerda que todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, tendrán derecho a disfrutar de una excedencia de duración no superior a cuatro años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante el primer año de excedencia, todos los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un grupo profesional o categoría equivalente.



3. Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo podrán disfrutar de una excedencia de una duración no superior a dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

4. Las excedencias contempladas en los apartados 2 y 3 anteriores, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse hasta en dos fracciones, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la FGUMA generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la excedencia podrá ser limitado por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Asimismo, los periodos de excedencias a que se refieren los apartados 2 y 3 anteriores, serán computables a efectos de antigüedad.

## **Capítulo IX. Régimen económico.**

### **Artículo 23. Régimen retributivo.**

1. El régimen de retribuciones del personal afectado por este convenio colectivo es el establecido en la tabla de retribuciones que se acompaña como anexo I.

2. La retribución del personal afectado para el ejercicio 2009, será la correspondiente de aplicar el IPC de 2008 al salario que corresponda al 31 de diciembre de 2008.

3. Salvo indicación expresa en contrario, las retribuciones señaladas en el anexo I son anuales, brutas y con inclusión de las pagas extraordinarias, por lo que su fraccionamiento se realizará en 12 mensualidades al año.

4. Las retribuciones salariales se harán efectivas por mensualidades vencidas y completas al finalizar la mensualidad correspondiente, comprometiéndose la Fundación General de la Universidad de Málaga a su efectividad antes del día 5 del siguiente mes.

### **Artículo 24. Horas extraordinarias.**

1. Son aquellas que se realizan en exceso sobre la jornada máxima de trabajo establecida en el presente convenio colectivo. Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias, limitándose éstas a las situaciones de carácter coyuntural o de fuerza mayor como prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

2. Estas horas serán obligatorias para los trabajadores y serán compensadas mediante descanso sustitutorio equivalente.





## **Artículo 25. Horas complementarias.**

1. Se considerarán horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización han sido acordadas, como adición de las horas ordinarias pactadas en el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial de duración indefinida.
2. El número de horas complementarias no podrá exceder del 20% de las horas ordinarias pactadas en el contrato de trabajo.
3. Las horas complementarias se retribuirán como ordinarias.

## **Capítulo X. Mejoras sociales.**

### **Artículo 26. Complemento en incapacidad temporal.**

1. Durante el proceso de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, la FGUMA complementará las prestaciones económicas sociales del trabajador hasta alcanzar el 100% de su retribución ordinaria.
2. Este complemento tendrá una duración desde el primer día hasta el sexto mes.
3. La negativa del trabajador a someterse a reconocimiento a cargo de personal médico designado por la FGUMA determinará la suspensión del complemento de I. T., conforme establece el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 27. Seguro de responsabilidad civil y accidente.**

1. La FGUMA concertará una póliza de seguros de responsabilidad civil para todos sus trabajadores con una cobertura máxima de 42.000 euros por trabajador. Este seguro cubrirá la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.
2. Sin perjuicio de lo establecido legalmente, la Fundación General de la Universidad de Málaga, concertará una póliza de seguros que cubrirá exclusivamente las situaciones de incapacidad permanente absoluta o fallecimiento derivadas de accidente de trabajo del personal afectado por el presente convenio colectivo hasta la cuantía de 42.000 euros.

### **Artículo 28. Bonos y descuentos.**

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a una bonificación del 50% en el pago de las matrículas de los cursos y actividades formativas que organice la FGUMA.
2. Estas bonificaciones, pero en cuantía del 20%, serán extensivas al cónyuge y a los hijos de los trabajadores de la FGUMA.





### **Artículo 29. Anticipos.**

1. Los trabajadores fijos tendrán derecho a obtener anticipos por un importe de hasta dos mensualidades del salario a devolver en 24 meses, cuando así lo soliciten por escrito y siempre que la situación de tesorería lo permita.
2. La devolución de este anticipo se realizará detrayendo de las liquidaciones mensuales de haberes posteriores a la concesión del anticipo una cantidad igual de hasta una vigésimo cuarta parte de lo anticipado. A elección del trabajador podrá realizarse una detracción mayor.
3. No se podrán solicitar anticipos teniendo pendientes retenciones de otro anticipo anterior.
4. En cualquier caso, para la concesión del anticipo será requisito previo e indispensable la firma, por parte del trabajador afectado del documento en el que se reconozca la deuda contraída y el derecho de la FGUMA a hacer efectiva la devolución incluso en el supuesto de finalización de la relación laboral del solicitante con la misma.

### **Artículo 30. Lactancia en maternidad.**

Las trabajadoras afectadas por el presente convenio, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones o acumularla para su disfrute hasta un máximo de 28 días naturales, concluida la baja maternal.

## **Capítulo XI. Formación.**

### **Artículo 31. Formación continua.**

1. La formación continua debe dar respuesta a las necesidades de mejora de competencias y cualificaciones de los empleados, que permita compatibilizar la mayor eficacia, eficiencia y mejora de la calidad de los servicios prestados en la Fundación General de la Universidad de Málaga con el desarrollo personal y profesionales de los empleados. Asimismo, el proceso formativo debe ser considerado como un instrumento de apoyo en la consecución de los objetivos estratégicos organizativos.
2. Desde esta perspectiva de la Fundación General de la Universidad de Málaga procurará la organización y asistencia de los trabajadores a cuantos cursos de perfeccionamiento, charlas, conferencias, coloquios y seminarios sean necesarios para lograr un adecuado desempeño de su trabajo, referente a conocimientos, teóricos, prácticos, habilidades y otras competencias que requieren los distintos puestos de trabajo que integran la plantilla de la Fundación General de la Universidad de Málaga.



3. La Fundación General de Universidad de Málaga procurará adecuar los horarios de aquellos trabajadores que lo necesiten y así lo soliciten para facilitar la realización de estudios, siempre no implique una disminución o empeoramiento del servicio o actividad desarrollada y que los estudios que se realicen guarden alguna relación con las competencias requeridas por el puesto.

## **Capítulo XII. Régimen disciplinario - faltas y sanciones.**

### **Artículo 32. Régimen disciplinario.**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Fundación General de la Universidad de Málaga como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el artículo siguiente.

2. La imposición de sanciones muy graves por parte de la dirección de la Fundación General de la Universidad de Málaga será comunicada por escrito a los representantes de los trabajadores.

La relación y graduación de faltas de los artículos siguientes será meramente enunciativas.

3. No se podrá imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso o multa de haber.

### **Artículo 33. Faltas.**

1. Las faltas se considerarán en leves, graves o muy graves.

#### **a) Leves.**

1. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada hasta 3 ocasiones en 1 mes, por un tiempo de hasta 20 minutos cada una.

2. La falta de comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, confirmación o alta médica, siempre que no exista causa debidamente justificada.

4. No comunicar el cambio de domicilio y datos bancarios dentro de los quince días naturales siguientes al mismo.

5. El descuido y la demora en la ejecución de cualquier trabajo, así como desatender las tareas propias del puesto que no se traduzca en perjuicio grave para la empresa.



6. El descuido en la conservación y/o uso de los locales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, equipos de protección individual, documentos, materiales y en general cualquier tipo de la Fundación General de la Universidad de Málaga que se tuvieren a cargo o del que se fuere responsable y que produzcan deterioros leves en el mismo, así como el despilfarro de material y consumibles de la empresa puestos a disposición del trabajador.

7. La incorrección leve con el público, alumnos, compañeros de trabajo y miembros de la Fundación General de la Universidad de Málaga en el ámbito laboral.

8. La falta de comunicación tanto por parte del trabajador como del responsable del servicio de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas o bienes de la Fundación General de la Universidad de Málaga en general, así como de las incidencias ocurridas durante el desarrollo del trabajo, cuando estas no tengan consecuencias graves para la Fundación General de la Universidad de Málaga.

#### **b) Graves.**

1. La falta de disciplina en el trabajo o de la consideración y el respeto debido a los compañeros, a la Fundación General de la Universidad de Málaga y a los responsables de esta.

2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene y salud laboral establecidas, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general daños a bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso tendrán la consideración de muy graves.

3. La desconsideración con el público o alumnos en el ejercicio de sus funciones.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

5. La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta 60 minutos cada una.

6. El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o no suponga poner en riesgo la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.

7. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios





o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo, así como la simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

8. El quebrantamiento del deber de confidencialidad y no guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se reconozcan por razón del trabajo, salvo que se cause perjuicio con carácter general a la Fundación General de la Universidad de Málaga o se utilicen en provecho propio, en cuyo caso se consideraran falta muy grave.

9. El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

10. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral que no supongan competencia desleal para la FGUMA.

11. La embriaguez y/o toxicomanía ocasional en horario de trabajo.

12. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y/o la imagen de la Fundación General de la Universidad de Málaga.

13. La disminución voluntaria y no continuada del rendimiento normal en el trabajo.

14. La falta de comunicación tanto por parte del trabajador como del responsable del servicio de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas o bienes de la Fundación General de la Universidad de Málaga en general, así como de las incidencias ocurridas durante el desarrollo del trabajo, cuando de ello se hubiese derivado un perjuicio grave para la empresa.

15. El incumplimiento de las normas y directrices sobre políticas de uso de los equipos informáticos de las que conozcan los trabajadores, cuando a consecuencia del mismo no se generan daños de consideración, un mal funcionamiento o graves riesgos para el sistema.

16. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de 4 meses, cuando hayan mediado sanciones o advertencias escritas.

17. El uso para fines propios o de terceros de locales o medios de cualquier naturaleza que forman parte de la Fundación General de la Universidad de Málaga.

### **c) Muy graves.**

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, minusvalía, lengua, orientación sexual, lugar de nacimiento o cualquier otra





condición o circunstancia personal o social.

2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene y salud laboral establecidas, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, cuando de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas.

3. El fraude, la deslealtad, y en general la trasgresión de la buena fe contractual, y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dolosa que causan perjuicio grave.

4. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

5. El falseamiento voluntario de datos o información de la Fundación General de la Universidad de Málaga.

6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos o más días al mes.

7. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada durante seis días o más al mes, o durante doce días al trimestre.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

9. El acoso sexual, moral o en el trabajo.

10. Las ofensas verbales o físicas, así como los malos tratos de palabra u obra a cualquier trabajador, a los alumnos, a los miembros de la Fundación General de la Universidad de Málaga, a sus representantes.

11. La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Fundación General de la Universidad de Málaga, de compañeros o de cualesquiera otras personas, dentro del centro de trabajo o fuera del mismo durante la jornada laboral.

12. La violación de la neutralidad o de la independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

13. La embriaguez o toxicomanía habitual en horario de trabajo.

14. El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo siempre que dicho abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o suponga poner en riesgo la integridad de las personas o de las cosas.

15. La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos

sindicales.

16. Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones, siempre que la manifestación de estos sea respetuosa y no interfiera en el norma desarrollo de la actividad laboral.

17. El cobro directo, en beneficio propio, por la prestación de alguno de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o a la actividad propia de la Fundación General de la Universidad de Málaga así como la prestación gratuita cuando esté sometida a canon o tasa y la utilización de medios de la Fundación General de la Universidad de Málaga para sí o para terceros.

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

19. El incumplimiento de las normas y directrices sobre políticas de uso de los equipos informáticos de las que conozcan los trabajadores, cuando a consecuencia del mismo se generen daños de consideración, un mal funcionamiento o graves riesgos para el sistema.

20. El quebrantamiento del deber de confidencialidad y no guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando se cause perjuicio con carácter general a la Fundación General de Universidad de Málaga, o se utilicen en provecho propio.

21. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de 4 meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.

#### **Artículo 34. Sanciones.**

1. Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

**a) Faltas leves:** Amonestación verbal o escrita o suspensión de empleo y sueldo de uno a 3 días.

**b) Faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de 4 días hasta 2 meses.

**c) Faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de 2 meses y 1 día hasta 4 meses o despido.

2. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando hechos, la graduación de la misma y la sanción acordada.

#### **Artículo 35. Prescripción de faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy

graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Fundación General de la Universidad de Málaga hubiera tenido conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 36. Cancelación de faltas y sanciones.**

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas en los siguientes plazos:

- a) Las leves a los 6 meses del cumplimiento de la sanción.
- b) Las graves a los 18 meses del cumplimiento de la sanción.
- c) Las muy graves a los 3 años del cumplimiento de la sanción.

## **Capítulo XIII. Representatividad y participación.**

### **Artículo 37. Competencias y garantías del comité de empresa.**

Se estará a lo dispuesto en los artículos 64 y 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo acuerdan que una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Mixta prevista en el artículo 5.º del convenio, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos que le sean.

### **Artículo 38. Asamblea de trabajadores.**

El comité de empresa comunicará con un mínimo de 72 horas de antelación su intención de reunir a los trabajadores en asamblea. La empresa intentará tomar las medidas necesarias para facilitar un local suficiente al efecto, siempre que se trate de materia laboral vinculada con la Fundación General de la Universidad de Málaga.

### **Disposición final única.**

Las partes signatarias del presente convenio colectivo acuerdan expresamente que, una vez agotados los trámites de resolución de conflictos ante la Comisión Mixta, prevista en el artículo 5.º, se someterán a los procedimientos establecidos en el SERCLA para los conflictos colectivos. En relación con los individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de las vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada; se someterán, igualmente, a los



procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales previstos en el acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos ámbitos territoriales.

## Anexo I

### Tabla de retribuciones.

A. Personal docente

#### 1. Titulados.

AÑO 2008: 21.771,20 euros.

Del 1 de enero de 2008 al 31 de agosto de 2008: 1.771,40 euros mensual con inclusión de las pagas extraordinarias. 32 horas semanales.

Del 1 de septiembre de 2008 al 31 de diciembre de 2008: 1900 euros mensual con inclusión de las pagas extraordinarias. 30 horas semanales.

AÑO 2009: La retribución al 31 de diciembre de 2008 será revisada con el IPC del año 2008.

B. Personal no docente

AÑO 2008. 38 Horas semanales.



Salarios año/mes con inclusión  
pagas extraordinarias

1. Titulado Superior	23.757,60 euros/año. Mensualidad: 1.979,80 euros
2. Titulado Grado Medio	18.848,04 euros/año. Mensualidad: 1.570,67 euros
3. Técnico especialista	16.347,24 euros/año. Mensualidad: 1.362,27 euros
4. Técnico auxiliar	12.596,04 euros/año. Mensualidad: 1.049,67 euros
5. Técnico ayudante	10.095,24 euros/año. Mensualidad: 841,27 euros

Complementos funcionales

Director Administración General	7.200,00 euros/año = 600 euros mensuales x 12
Jefe de estudios	5.400,00 euros/año = 450 euros mensuales x 12
Coordinador	5.400,00 euros/año = 450 euros mensuales x 12
Subjefe de estudios	3.600,00 euros/año = 300 euros mensuales x 12
Subcoordinador	3.600,00 euros/año = 300 euros mensuales x 12

Año 2009: Jornada de 35 horas semanales. El salario al 31 de diciembre de 2008 se revisará con el IPC del año 2008.

ANEXO II

**Plantilla de organización del personal docente de los cursos de español para extranjeros y del centro de idiomas**

CURSOS DE ESPAÑOL PARA EXTRANJEROS

APELLIDOS	NOMBRE
1. ALVAREZ MERLO	RAFAEL
2. CARDENAS BERNAL	FRANCISCA
3. GARCIA GALAN	TERESA
4. GARCIA PIMENTEL	ROSA
5. DOMINGUEZ TRUJILLO	YOLANDA
6. GARCIA VAZQUEZ	ESTHER
7. GOMEZ GIGANTO	ROCIO
8. ZURITA SAENZ DE NAVARRETE	PIEDAD
9. PELAEZ SANTAMARIA	SALVADOR
10. LEON ATENCIA	EUGENIA
11. ZAYAS LOPEZ	PURIFICACION
12. GARCIA NARANJO	JOSEFA
13. GARCIA ROMERO	BELEN
14. FERNANDEZ RUIZ	M.ª ROSA
15. HIERRO MONTOSA	ANTONIO
16. MIRANDA PAREDES	FRANCISCA
17. PONS TOVAR	MONTSERRAT
18. ESTEBAN ASENSIO	LAURA
19. DUARTE DUARTE	CARLOS JAVIER
20. GAGO SANCHEZ	EMMA
21. RAMOS DIAZ	FELISA
22. RUIZ PEREZ	M.ª DOLORES
23. GARCIA IBAÑEZ	JOSE MARIA
24. RODRIGUEZ PAVON	JOSE MANUEL

CENTRO DE IDIOMAS

APELLIDOS	NOMBRE
1. DONNELLY GRAHAM	PAULINE
2. NOCON	HARALD
3. BODY	LAWRENCE
4. DAUM	UWE
5. PEREZ GOMBAU	STÉPHANE
6. O'MEARA	RODERICK
7. ADAMS	STACEY JANE
8. VENT	ANTHONY PETER
9. WOODS	CHERYL
10. BEXSON	MARK THOMAS
11. GRIFFITH BOURN	MARY
12. WARREN	CAROLINE
13. BARNETT D'ORSAY	NORBERT
14. DOYLE	COLETTE
15. FITZGERALD	LAURA
16. VOKES	SONIA
17. BARNES	DAVID GERARD



APELLIDOS	NOMBRE
18. BIONDI	ELSA
19. PASTUREL	PIERRE
20. CHU HUANG	WEI CHUAN
21. KANE	ELIZABETH
22. LANDRIC	JOEL MARC
23. FRABOTTA	SIMONA

