

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Versión consolidada: Mayo 2022



ÍNDICE

<u>CAPÍTULO I: ÁMBITO Y CONDICIONES DE APLICACIÓN Y VIGENCIA</u>	2
<u>CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA</u>	3
<u>CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</u>	4
<u>CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</u>	10
<u>CAPÍTULO V: JORNADA DE TRABAJO</u>	14
<u>CAPÍTULO VI: VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS</u>	17
<u>CAPÍTULO VII: SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD Y ADOPCIÓN</u>	21
<u>CAPÍTULO VIII: RETRIBUCIONES</u>	23
<u>CAPÍTULO IX: DIETAS Y GASTOS POR RAZÓN DEL SERVICIO</u>	27
<u>CAPÍTULO X: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</u>	29
<u>CAPÍTULO XI: FORMACIÓN</u>	30
<u>CAPÍTULO XII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO</u>	31
<u>CAPÍTULO XIII: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL</u>	34

CAPÍTULO I: ÁMBITO Y CONDICIONES DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1.- Partes concertantes

El presente Convenio Colectivo se establece entre la Fundación General de la Universidad de Valladolid (en lo sucesivo Fundación) y el personal de la misma, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con la legislación vigente

Artículo 2.- Ámbito personal

El presente Convenio se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en virtud de relación jurídico-laboral común con la Fundación. Los preceptos de este Convenio relativos a retribuciones y clasificación profesional no serán, sin embargo, de aplicación obligatoria a los contratos de trabajadores vinculados exclusivamente al desarrollo de proyectos y contratos de investigación, salvo que aquellos ejerzan funciones meramente administrativas.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial de Castilla y León” y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010. No obstante, los efectos económicos del Convenio se aplicarán desde el 1 de enero de 2007.

Artículo 4.- Prórroga y denuncia

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre del año 2010, si no mediara denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o a la de cualesquiera de sus prórrogas.

Artículo 5.- Compensación y absorción

El presente Convenio sustituye íntegramente todas y cada una de las condiciones tanto económicas como de jornada, horario y en general de organización de la prestación laboral existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuere el origen o naturaleza de esas condiciones, las cuales serán absorbidas y compensadas mediante su sustitución por la nueva regulación pactada.

Artículo 6.- Garantías ad personam

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, en los términos expuestos en el Art. 27, mantener a título personal con carácter no absorbible ni compensable las condiciones de carácter retributivo más beneficiosas que, en su caso, viniesen disfrutando los trabajadores a la entrada en vigor del presente Convenio, sin perjuicio de la adecuación del resto de las condiciones de su prestación laboral, incluida la denominación de su categoría laboral.

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 7.- Composición y funcionamiento

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta de carácter paritario cuya función será la vigilancia y seguimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, así como la resolución de cualesquiera incidencias relativas a la interpretación y aplicación del mismo.

La Comisión Mixta estará integrada por seis miembros, de los cuales tres lo serán en representación de los trabajadores y los otros tres en representación de la empresa. Los tres representantes de los trabajadores serán designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros. Los representantes de la empresa serán el Director General de la Fundación y otros dos miembros nombrados por éste.

Actuará como Secretario de la Comisión Mixta uno de los representantes de la empresa, quien convocará a los miembros de la Comisión Paritaria para su asistencia a las reuniones, elaborará su orden del día y levantará acta del contenido de las mismas.

La Comisión Paritaria se reunirá en sesión ordinaria con una periodicidad semestral y con carácter extraordinario cuando lo solicite la representación de los trabajadores o de la empresa.

Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión serán remitidos al Secretario por los miembros de la Comisión, estando aquel obligado en el caso de las sesiones ordinarias a incluirlos en el orden del día de la convocatoria siguiente siempre que los reciba con diez días naturales de antelación a la fecha de celebración de la sesión.

A las reuniones podrá asistir un asesor por cada una de las partes laboral o empresarial de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de los miembros asistentes a la reunión de que se trate y vincularán a las partes. Los miembros de la Comisión Paritaria que no asistan a las reuniones de la misma podrán delegar su voto en otro miembro, previa comunicación por escrito al Secretario.

CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Criterios generales de organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección General de la FGUVA, la cual habrá de respetar en el ejercicio de la misma lo establecido en las disposiciones vigentes aplicables en cada momento y, en especial, el derecho a la información de la representación legal de los trabajadores en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los trabajadores de la FGUVA deberán realizar el trabajo convenido de acuerdo con las órdenes e instrucciones que emanen de la Dirección General y de los órganos de dirección de los distintos Departamentos o Servicios en que se organice la actividad de la Fundación. En cumplimiento de esta obligación los trabajadores deben actuar con la diligencia y la colaboración debidas de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales y el presente Convenio Colectivo.

En uso de sus facultades organizativas la Dirección de la Fundación adoptará las medidas de control que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones y deberes laborales, así como para preservar la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 9.- Estabilidad en el empleo

La política de empleo de la Fundación se basará en el principio de estabilidad y, consecuentemente, como criterio general se utilizarán fórmulas de contratación indefinida para cubrir puestos de trabajo estable.

Los puestos de trabajo estables serán aquellos que dan cobertura a las necesidades estructurales de la Fundación. Estarán recogidos en una relación de puestos de trabajo que será aprobada anualmente con motivo de la aprobación de los presupuestos. Con carácter previo a la aprobación de la relación de puestos de trabajo será oído el Comité de Empresa.

Los puestos de trabajo que den cobertura a necesidades de carácter coyuntural serán provistos mediante contrataciones temporales, según las modalidades legales de contratación vigentes en cada momento.

Artículo 10.- Principios generales de selección

La selección del personal de la FGUVA se realizará mediante convocatoria pública y de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y libre concurrencia.

Artículo 11.- Movilidad interna

Con carácter previo a las convocatorias de selección externa para la contratación de nuevo personal, la Dirección de la Fundación informará a los trabajadores fijos de los puestos de trabajo vacantes o de nueva creación que pretende cubrir, a fin de que aquellos, siempre que estén encuadrados en la misma categoría profesional, puedan solicitar un cambio de puesto de trabajo.

Los cambios a que pudiera dar lugar el proceso anterior serán aprobados por la Dirección, siempre que el candidato responda a las características específicas del puesto, pudiendo en caso contrario dejar vacante el puesto de trabajo. En todo caso corresponde a la Dirección de la Fundación la definición del perfil adecuado para la cobertura de un puesto de trabajo vacante mediante movilidad interna.

En el supuesto de que existan dos o más aspirantes a un puesto de trabajo vacante, la Dirección podrá llevar a cabo las pruebas que estimen convenientes a los efectos de determinar la idoneidad de cada aspirante. En la Comisión de valoración de estas pruebas participará siempre con voz pero sin voto un miembro del Comité de Empresa.

Asimismo, procederá la movilidad interna en los casos en que por necesidades organizativas sea necesario a juicio de la Dirección la asignación temporal a otros Departamentos o unidades de personal dentro de la misma localidad y categoría profesional durante el tiempo que dure tal situación que, en ningún caso, podrá ser superior a tres meses y respetando en todo caso las disposiciones legales vigentes. La decisión de proceder a la movilidad interna a otro Departamento o unidad dentro de la misma categoría profesional será notificada al trabajador afectado con un mínimo de dos días de antelación.

Como norma general queda prohibida la realización de trabajos de una categoría profesional inferior, salvo que se trate de necesidades perentorias o imprevisibles. En estos casos el trabajo de inferior categoría profesional se hará por el tiempo mínimo imprescindible y percibiendo el salario de la categoría profesional de origen.

Artículo 12.- Promoción interna

Los puestos de trabajo de carácter indefinido que no hubiesen sido cubiertos por el procedimiento de movilidad interna podrán cubrirse mediante promoción interna o mediante convocatoria pública externa, garantizándose el carácter previo de la promoción interna para un mínimo del 50% de los puestos cuando los puestos a cubrir de una misma categoría profesional sean dos o más. En tales casos, los puestos de trabajo que no sean cubiertos mediante la promoción interna se acumularán a los de selección externa.

La consolidación de la categoría profesional por parte del trabajador promocionado no se producirá hasta tanto no se proceda a la superación de un período de prueba de 3 meses cuando se trate de puestos de trabajo para los que se requiera titulación superior y de 2 meses en los restantes casos, a contar desde la finalización del correspondiente proceso de promoción interna.

Tendrán derecho a participar en procesos de promoción interna aquellos trabajadores de la Fundación que reúnan los requisitos académicos o profesionales que se establezcan en la correspondiente convocatoria.

Artículo 13.- Trabajos de superior categoría

La Dirección de la Fundación, en el ejercicio de sus facultades de organización y dirección, podrá adoptar las medidas necesarias para proceder a la cobertura temporal por necesidades del servicio de puestos de trabajo correspondientes a una categoría profesional superior por parte de trabajadores al servicio de la Fundación.

Será requisito imprescindible para la realización de funciones de superior categoría profesional estar en posesión de las titulaciones académicas o profesionales exigidas para el ejercicio de esas funciones.

Durante el tiempo que un trabajador realice funciones de una categoría profesional superior percibirá las retribuciones de esa categoría profesional.

El trabajo de superior categoría realizado por un trabajador e informado favorablemente constará en su expediente y podrá ser considerado como mérito en los procesos de promoción interna.

Artículo 14.- Régimen jurídico de la contratación

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y reglamentarias en vigor, así como a las normas convencionales de mayor rango si las hubiera sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio.

El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y la Gerencia de la Fundación, y a través de una oferta pública de contratación

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad (indefinido, temporal, para la formación y el aprendizaje y en prácticas), deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes los organismos competentes, de conformidad con la normativa vigente.

1. Contrato indefinido.

Todas las personas afectadas por el presente Convenio se entenderán contratadas por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los números siguientes y aquéllas establecidas por la ley.

Podrán, asimismo, utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la ley, siempre que así se pacte por escrito y tengan la finalidad y características señaladas en la legislación vigente y en este Convenio. En el contrato que se firme debe especificarse con precisión y claridad la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. Contrato temporal por circunstancias de la producción

Se entiende por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la Fundación, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no esté incluido entre los supuestos en los que es de aplicación el contrato fijo-discontinuo.

Dentro de las oscilaciones en el párrafo anterior se contemplan las que derivan de las vacaciones anuales.

Su duración máxima no podrá ser superior a 12 meses. Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total exceda la duración máxima.

Igualmente se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles, durante un máximo de 90 días por año natural, independientemente del número de personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de esos días las concretas situaciones que se produzcan, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no pueden utilizarse de manera continuada.

3. Contrato por sustitución de persona trabajadora

Se considera como tal el celebrado para sustituir a una persona con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. Se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

La duración del contrato vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo. Asimismo, el contrato de sustitución quedará extinguido por el vencimiento del plazo que legal o convencionalmente se establezca para la reincorporación del trabajador, así como por extinción de la causa que dio lugar al contrato de trabajo que en los supuestos de cobertura temporal de puesto durante un proceso de selección no podrá superar los tres meses de duración.

4. Contrato formativo

Podrán concertarse contratos formativos cuyo objeto sea la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena (contrato de formación en alternancia), o bien el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios (contrato formativo de prácticas). Se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

5. Contrato fijo-discontinuo

Atendiendo a las peculiaridades de la actividad de la Fundación, fundamentalmente, pero no exclusivamente, en el ámbito de la enseñanza de idiomas, se podrán concertar contratos de trabajo “fijos-discontinuos”, tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente concordante de aplicación.

6. Contratación de Personal Investigador, al amparo Ley 14/2011, de 1 de junio, de Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Será de aplicación, en su caso, los artículos 20, 21, 22.1 y 23 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, si bien únicamente cuando la Fundación sea perceptora de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador.

7. Contrato a tiempo parcial.

Se entenderá que el contrato es celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de

servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo que se establece para el resto del personal.

Este contrato se registrará por lo dispuesto en la legislación vigente con las siguientes especificaciones:

- a. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
- b. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada mediante la realización de horas complementarias en un máximo del 45 % de las horas ordinarias contratadas, pudiendo distribuirse de forma irregular a lo largo del año, en caso de necesitarlo la Fundación y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, cuando así lo hubiese pactado expresamente con el trabajador y su jornada de trabajo no fuese inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito y la Fundación sólo podrá exigir su realización cuando así lo haya pactado expresamente con el trabajador. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la Fundación.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la Fundación podrá ofrecer al trabajador en cualquier momento la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuyo número no podrá superar el 22 % de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

La realización de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde la celebración del contrato, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores,
- por necesidades formativas siempre que se acredite la incompatibilidad horaria, o
- por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

La negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pactadas o voluntarias, no constituirá conducta laboral sancionable.

Las horas complementarias se retribuirán como las ordinarias.

- c. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias salvo en los supuestos del art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

8. *Período de prueba.*

El período de prueba para los contratos indefinidos y temporales de duración superior a un año queda establecido en cuatro meses para aquellas categorías laborales que requieran titulación universitaria o formación profesional de grado superior y en dos meses en el resto de los contratos.

En los contratos temporales de duración inferior a un año el período de prueba no podrá ser superior a un tercio de la duración prevista del contrato sin exceder del límite máximo establecido en el párrafo anterior.

Quien haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Fundación, bajo cualquier modalidad de contratación, estará exento del período de prueba.

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Fundación. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.



CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15.- Categoría y grupos laborales

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificará en los siguientes grupos y categorías.

GRUPO I: Personal docente:

- Profesor del Centro del Idiomas.

GRUPO II: Personal sanitario:

- Médico
- Facultativo especialista no médico.
- ATS
- Óptico/Optometrista
- Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería.

GRUPO III: Personal administrativo:

- Técnico Superior
- Técnico de gestión
- Técnico de apoyo
- Administrativo contable
- Oficial 1ª de administración
- Oficial 2ª de administración
- Auxiliar administrativo

GRUPO IV: Personal de servicios:

- Técnico de laboratorio
- Técnico de gestión informática
- Administrador de infraestructuras
- Técnico especialista
- Encargado de residencia
- Técnico de soporte informático
- Ayudante de laboratorio
- Ayudante de informática
- Oficial de oficios
- Auxiliar de clínica
- Personal de servicios generales.

Artículo. 16.- Definición de las categorías laborales

Profesor:

Es el trabajador que, reuniendo las condiciones de titulación y/o experiencia académica exigidas, ejerce la función docente en el Centro de Idiomas, desarrollando los programas establecidos por su dirección académica.

Médico:

Comprende al personal facultativo que estando en posesión del título de licenciado en Medicina y de la especialización de postgrado que legalmente se requiera para el ejercicio de sus funciones, realiza la actividad profesional médico-asistencial en el IOBA.

Facultativo especialista no médico:

Comprende al personal que ejerce en el IOBA una función sanitaria o de investigación que exija una concreta titulación de licenciado distinta de la licenciatura de medicina con el título de especialista en ciencias de la salud.

Los contratos laborales que suscriban con personal perteneciente a esta categoría laboral, ésta se denominará haciendo referencia a la concreta función sanitaria o licenciatura que ostente la persona contratada de la forma siguiente: Facultativo especialista-Inmunólogo o Facultativo especialista-Biólogo, etc.

ATS/DUE:

Comprende al personal que, estando en posesión del título de ATS/DUE, realiza la actividad profesional de enfermería en el IOBA.

Óptico/optometrista:

Comprende al personal que, estando en posesión del título de diplomado universitario en óptica y optometría, realiza en el IOBA su actividad profesional de cuidado y mejora de la visión.

Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería:

Comprende al personal que estando en posesión del título "TCAE" realiza las actividades profesionales propias de esta titulación.

Técnico Superior:

Realiza funciones de planificación, organización y ejecución de trabajos que requieren la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. En general sus cometidos comportan un grado de mando y responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de las actividades que se desarrollan. Requieren titulación académica universitaria de grado superior o equivalente.

Técnico de gestión:

Desarrolla funciones consistentes en la realización de tareas complejas dentro de su nivel académico, así como aquellas que consisten en establecer o ejecutar programas o proyectos y aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales emanadas de los técnicos superiores o de la dirección de la Fundación, a los que deben dar cuenta de su gestión. Requieren titulación académica universitaria de grado medio o equivalente.

Técnico de apoyo:

Gestiona procesos administrativos completos con responsabilidad sobre su ejecución y desarrollan actividades estandarizadas de tratamiento de datos necesarios para la ejecución de proyectos más amplios. Realizan, así mismo, bajo supervisión trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan. Requieren titulación académica equivalente a bachillerato, bachillerato unificado polivalente o formación profesional de técnico superior, o técnico especialista, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

Administrativo contable:

Ejerce, bajo las instrucciones del Director del Departamento de Contabilidad, las tareas administrativas especializadas propias de ese Departamento, como contabilización, pagos, liquidación de impuestos y otros análogos. Requieren titulación académica equivalente a bachillerato, BUP, Formación profesional de Segundo Grado, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

Oficial de 1ª de Administración:

Desarrolla todo tipo de tareas burocráticas y, específicamente, aquellas más delicadas o de una mayor responsabilidad, así como las que exigen cierto grado de autonomía funcional e iniciativa por parte del trabajador. Podrá tener otro personal administrativo a su cargo y, en ese caso, le corresponderá la supervisión de su trabajo. Requiere titulación académica equivalente a bachillerato, BUP, Formación profesional de Segundo Grado, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

Oficial de 2ª de Administración:

Tiene a su cargo la gestión de carácter administrativo y de la documentación contable, comercial y de expedientes, o cualquier otra equivalente, así como la localización, elaboración y comprobación de datos para la confección de informes, balances y similares. Requieren titulación académica equivalente a bachillerato, BUP, Formación profesional de Segundo Grado, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

Auxiliar administrativo:

Ejerce funciones burocráticas y contables inherentes al trabajo de oficina y, en particular, el manejo de máquinas de oficina, la atención de visitas y llamadas telefónicas, información básica al público, confección de documentos, verificación y transcripción de datos, realización de cálculos sencillos, el registro, clasificación, copia y archivo de documentos, así como cualquier otra función de análoga naturaleza que sea encomendada por supervisores. Requieren titulación académica equivalente a Graduado en Educación Secundaria, E.G.B. o Formación profesional de Primer Grado.

Técnico de laboratorio:

Es el titulado universitario de Grado medio o superior o de formación profesional de grado superior que se responsabiliza del mantenimiento de un laboratorio y ejecuta los trabajos encargados por su superior cuyo desempeño requiere el dominio de las técnicas relacionadas con las funciones que desarrolla.

Técnico de gestión informática:

Es el trabajador que, estando en posesión de título académico universitario, es contratado para llevar a cabo, de acuerdo con su nivel académico, funciones propias de la actividad informática y de las tecnologías de la información como análisis, programación, supervisión y/o configuración de los distintos sistemas y programas informáticos.

Administrador de infraestructura:

Tiene a su cargo la gestión inmediata de cualquier infraestructura universitaria (Apartamentos Cardenal Mendoza, Palacio de Congresos, Residencia Duques de Soria, cualquier otra que se pueda gestionar en el marco de actividades de la Fundación) y se encargará de dirigir, supervisar y planificar todos los servicios y actividades de la misma. En particular le competen entre otras las siguientes funciones: participará en la elaboración del presupuesto anual y supervisión de su cumplimiento, control y supervisión de la cuenta de explotación, control del cumplimiento de estándares y protocolos, impulsará la innovación del centro, gestión de instalaciones (limpieza, mantenimiento, estado de las habitaciones, jardines,...) gestión del personal a su cargo, gestión administrativa del centro, gestión de la lencería y artículos incorporables, gestión medioambiental (selección de basura, aprovechamiento de recursos energéticos) gestión de reclamaciones, gestión de objetos olvidados, gestión o colaboración en la gestión de actos públicos, vela por el orden y disciplina de los alumnos residentes, así, como cualquier otra que, en relación con las anteriores, le sea encomendada.

Técnico especialista:

Es aquel personal que estando en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o teniendo una formación práctica equivalente para el desempeño del puesto de trabajo, domina con plena responsabilidad un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar que, por su complejidad, requieren una capacitación profesional demostrada.

Encargado de residencia:

Tiene a su cargo la gestión inmediata de los Apartamentos y Residencia universitarios y, en particular, las tareas de facturación y cobro a los residentes y de intendencia general y supervisión de los servicios. Asimismo, vela por el orden y disciplina de los alumnos residentes, cuida de las instalaciones y enseres y realiza cualesquiera otras tareas análogas que le sean encomendadas.

Técnico de soporte informático:

Es el trabajador que estando en posesión del título de Bachiller, Formación Profesional de grado superior o teniendo formación práctica equivalente para el desempeño del puesto de trabajo, es contratado para llevar a cabo, de acuerdo con el nivel académico descrito, funciones propias de la actividad informática y de las tecnologías de la información, como programación, supervisión y/o configuración de los distintos sistemas y programas informáticos.

Ayudante de laboratorio:

Es el empleado que colabora en la ejecución de trabajos de laboratorio y cuida del buen estado de sus instalaciones.

Ayudante de informática:

Es el empleado que colabora en la ejecución de las funciones propias de la actividad informática y cuida del mantenimiento de los equipos informáticos.

Oficial de oficios:

Es el personal contratado para el desempeño de un determinado oficio exigiéndosele formación teórico-práctica adecuada o dominio acreditado del trabajador a realizar.

Auxiliar de clínica:

Es el encargado de la acogida y orientación de las personas que asistan a la clínica oftalmológica, de realizar labores de preparación y limpieza del mobiliario, material y aparatos clínicos y de prestar aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario titulado, vienen a facilitar la función del personal sanitario especializado.

Personal de servicios generales:

Es el trabajador a quien se encomienda tareas para las que no necesita una especial cualificación. Estas tareas, entre otras de similares características, pueden ser: vigilancia, limpieza de instalaciones y equipos, atención al teléfono, reparto de correspondencia, etc.

Artículo 17.- Creación de nuevas categorías laborales

La comisión Paritaria podrá, excepcionalmente, acordar la creación de categorías profesionales nuevas, si el desarrollo futuro de la Fundación requiera la incorporación de perfiles profesionales no incluidos en la anterior clasificación. El acuerdo de creación de nuevas categorías deberá contemplar en todo caso la homologación de su retribución a la de alguna de las categorías contempladas en este Convenio.

CAPÍTULO V: JORNADA DE TRABAJO

Artículo 18.- Jornada de trabajo

El promedio de horas de trabajo semanales de todo el personal no docente de la Fundación será de treinta y siete horas y media. Cuando las condiciones de trabajo lo requieran, el cómputo de horas efectivo podrá realizarse mensualmente.

La jornada ordinaria del personal no docente se realizará generalmente en régimen de jornada partida, que, cuando las necesidades del servicio lo permitan, afectará a una tarde.

Los trabajadores que realicen turnos harán su jornada ordinaria en régimen de jornada continuada.

Durante los meses de julio y agosto el personal no docente reducirá su jornada a treinta horas semanales. El personal docente que realice horario de tarde durante esos meses cada diez horas de clase impartidas le serán computadas como quince horas lectivas.

El total de horas de trabajo semanal del personal docente del Centro de Idiomas contratado a tiempo completo será de treinta y siete y media horas de dedicación, de las cuales hasta 22 horas de promedio semanal, en cómputo anual, deduciendo las vacaciones y festivos, se dedicarán a la impartición de clases y el resto se dedicará a la preparación de aquellas, corrección de exámenes, atención a los alumnos y a la realización de actividades propias de la función docente que encomiende la dirección del Centro de Idiomas.

En todo caso, el personal docente no estará obligado a estar presente en el Centro de Idiomas durante los periodos no lectivos. Tampoco el período de dedicación lectiva semanal obligatorio, cuando se compensen horas, podrá exceder de veinticinco horas semanales.

Cuando las necesidades docentes del Centro de Idiomas lo requieran, podrán prestarse voluntariamente por los profesores hasta cinco horas más de promedio semanal de impartición de clases, debiendo abonarse en ese supuesto por la Fundación un complemento especial por actividad docente.

La Dirección de la Fundación podrá considerar la oportunidad de que la preparación de la docencia y la corrección de exámenes pudieran realizarse fuera de las instalaciones del Centro de Idiomas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de seis o más horas, el trabajador tendrá derecho a una pausa retribuida de veinte minutos durante la jornada de trabajo, pudiéndose disfrutar ésta cuando no afecte a las necesidades del servicio.

Artículo 18 bis. Teletrabajo

1. Partiendo del reconocimiento del teletrabajo como una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las nuevas tecnologías, se permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Fundación, sin perjuicio de la aplicación que corresponda de las previsiones contenidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, reguladora del trabajo a distancia.

Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado de manera regular en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la Fundación. Se entenderá que es regular el teletrabajo

cuando se preste un mínimo de un treinta por ciento de la jornada, en un período de referencia de tres meses, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Esta forma de trabajo podrá ser de aplicación únicamente a aquellos trabajadores de la Fundación que ocupen puestos de trabajo que puedan ser desarrollados mediante teletrabajo.

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo estará condicionada, en todo caso, a las necesidades del servicio y de financiación.

2. Condiciones generales

Las condiciones generales de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo son las siguientes:

- La participación en el régimen de teletrabajo se realizará con carácter voluntario, previo acuerdo entre la persona trabajadora y la Fundación y se formalizará mediante anexo al contrato de trabajo.
- La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Fundación o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Fundación o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 10 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición. La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.
- Las actividades a desarrollar bajo el régimen de teletrabajo serán las mismas que cada persona trabajadora desempeña en cumplimiento de su puesto de trabajo, por lo que su participación en dicho régimen no supondrá variación en las condiciones económicas y laborales que tenía con anterioridad a su integración en el mismo, que continuarán rigiéndose por el marco laboral establecido.
- La distribución durante la semana o mes de las jornadas de trabajo en el domicilio y en la Fundación se establecerá de mutuo acuerdo entre ambas partes, pudiendo desarrollarse en el domicilio jornadas completas o parciales, sin que ello afecte a las actividades a desarrollar en cumplimiento de las funciones propias de su puesto de trabajo.
- La persona trabajadora acudirá a su puesto de trabajo en los días restantes de carácter presencial en el régimen de jornada habitual, asimismo puede ser requerido en cualquier momento cuando las necesidades de la Fundación así lo determinen, con un preaviso nunca inferior a 5 días laborables, siempre que sea posible.
- El horario de teletrabajo previsto será aquel que permita a la persona trabajadora desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo. Se permite una flexibilidad de horario, en función de la actividad y compromisos profesionales propios del puesto de trabajo, que deberá estar siempre basada en acuerdos previos entre las partes.
- Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que el resto del personal que trabaje en las instalaciones de la Fundación y están

sujetos a las mismas políticas de evaluación que se establezcan.

- Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Fundación por lo que no ha de suponer ningún obstáculo para la comunicación con los Representantes de los Trabajadores.
- La Fundación pondrá, en su caso, a disposición del personal en régimen de teletrabajo los medios oportunos o facilitará compensación correspondiente en caso de que el trabajador proporcione sus propios medios para la realización de sus funciones, comprometiéndose éste a realizar un uso profesional de los mismos, así como a su cuidado y conservación, responsabilizándose de los daños que se pudieran producir en los equipos por su uso incorrecto. Dichos medios han de cumplir con todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente.
- La Fundación, en el caso de haber aportado los medios correspondientes, asume el mantenimiento de los mismos para la realización del teletrabajo, para lo cual se facilitarán al trabajador las indicaciones oportunas al iniciar el mismo.
- En el momento en que finalice el régimen de teletrabajo, el trabajador devolverá a la Fundación los medios que esta haya puesto a su disposición.
- En relación con la protección y confidencialidad de los datos utilizados y/o el acceso a datos personales, los trabajadores declararán conocer los derechos y obligaciones establecidos en la Fundación, las obligaciones que deben conocer en el desarrollo de sus funciones por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y la normativa interna de seguridad que en la Fundación se establezca.
- En materia de seguridad y salud laboral, se dará cumplimiento a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 19.- Horas extraordinarias

Serán horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen excediendo de la jornada convenida en el artículo anterior, cuando por razones del servicio les sean o les hayan sido encomendadas por sus superiores para la realización de tareas de carácter inaplazable.

El pago habitual de las horas extraordinarias será por compensación en tiempo de descanso a razón de 1'50 horas por cada hora trabajada. No obstante, lo anterior, el trabajador y la Fundación podrán acordar en atención a las necesidades organizativas el abono de las horas extraordinarias.

En ningún caso las horas extraordinarias podrán exceder de 80 horas anuales, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI: VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo. 20.- Vacaciones

Vacaciones anuales

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho, siempre supeditado a las necesidades del servicio, al disfrute de 22 días laborables de vacaciones retribuidas, de los cuales 11 serán a elección de los trabajadores y el resto serán determinados por la Fundación en el período comprendido entre 1 de julio y 30 del septiembre.

Los días de vacaciones de elección de los trabajadores podrán fraccionarse en un máximo de 3 períodos.

Las vacaciones no podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas y su comienzo y terminación serán forzosamente dentro del año natural a que correspondan.

En las situaciones de I.T. o baja maternal que coincidan con las fechas en las que deberían iniciarse las vacaciones, dicho inicio se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta. Durante el disfrute de las vacaciones, las situaciones de I.T. que requieran hospitalización o de baja maternal interrumpirán el disfrute de las vacaciones, que se pospondrán a fechas posteriores a la situación de alta.

Vacaciones de Navidad y de Semana Santa

Los trabajadores de la Fundación tendrán derecho en Navidad y en Semana Santa a tres días de vacaciones en cada uno de esos periodos, cuyas fechas serán determinadas por la dirección de los departamentos atendiendo a las necesidades del servicio.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días no laborables.

Artículo 21.- Licencias, y permisos retribuidos

Todos los trabajadores vinculados por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias y permisos retribuidos:

1. Quince días naturales por razón de matrimonio o por inscripción formal en registro público de parejas de hecho.
2. Tres días en los casos de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos, hermanos y en general parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
3. Tres días por nacimiento o adopción de un hijo.
4. Tres días por intervención quirúrgica, salvo cirugía menor ambulatoria, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando estas circunstancias se produzcan fuera de la localidad de residencia del trabajador la licencia o permiso será de cuatro días. Se establece la posibilidad de disponer los días de manera alterna mientras dure el hecho causante.

5. Un día por intervención quirúrgica menor ambulatoria de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
6. Un día por traslado de domicilio habitual.
7. Un día por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
8. Un día por fallecimiento de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que pueda superarse la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribuciones o indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará su importe del salario a que tuviera derecho.
10. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional. Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública.
11. Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica o tratamientos médicos necesarios por parte del trabajador y de su pareja e hijos.
12. Hasta tres días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores.

Cuando concurrieren varias licencias o permisos de los enumerados en este artículo en el mismo periodo de tiempo, los mismos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.

Las licencias o permisos se podrán tomar en días alternos, de corresponder más de uno, debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos causantes. En todos los supuestos los días de licencia o permiso serán naturales.

Artículo 22.- Licencias no retribuidas

Con subordinación a las necesidades del servicio, podrá concederse licencias no retribuidas, cuya duración acumulada no podrá exceder de 3 meses cada dos años ni podrá ser inferior a 7 días naturales. Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad. El trabajador solicitará la licencia al menos con 10 días naturales de antelación a la fecha del inicio del disfrute y la solicitud será resuelta con subordinación a las necesidades del servicio.

Quienes por razón de guardia legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, o ancianos que no puedan valerse por sí mismos tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con una reducción proporcional de sus retribuciones. Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 23.- Licencias especiales en los supuestos de maternidad

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización, dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Al inicio del permiso se comunicará a la Fundación cuándo se disfrutará dicho permiso, si al inicio, a la mitad, o al final de la jornada diaria.

Artículo 24. Excedencias

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

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

Los trabajadores de la Fundación tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos

de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente

Así mismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores de la Fundación que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo

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



CAPITULO VII: SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD Y ADOPCIÓN

Artículo 25.- Suspensión del contrato por causa de maternidad, adopción o acogimiento.

El contrato de trabajo de los trabajadores de la Fundación podrá suspenderse con reserva del puesto de trabajo por causa de maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento en los términos descritos en el art. 45 d) del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los

interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.,

Artículo. 26.- Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 25.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 25 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 25 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar a la Fundación, con la debida antelación el ejercicio de este derecho.

CAPÍTULO VIII: RETRIBUCIONES

Artículo 27.- Estructura retributiva

El sistema retributivo del personal de la Fundación sometido a este Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

Retribuciones básicas

- Salario Base
- Antigüedad

Retribuciones complementarias

- Complemento de cargo
- Complemento de investigación médica
- Complemento especial por actividad docente
- Complemento de incentivos al rendimiento
- Complemento por servicios extraordinarios
- Complemento de plena disponibilidad.

Este sistema retributivo sustituirá a la estructura y conceptos retributivos que se vengán aplicando hasta el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

No obstante, se garantizará el mantenimiento de las condiciones económicas de aquellos trabajadores que, como consecuencia de las disposiciones contenidas en este Convenio, viesen reducidas sus retribuciones. Las diferencias entre la retribución global anual que viniera percibiendo un trabajador y la retribución global que le corresponda por aplicación del Convenio darán origen a un complemento personal revalorizable que no se verá minorado por absorción de incrementos salariales futuros salvo que los mismos se produzcan por ascenso de categoría laboral.

Salario Base:

El salario base es la retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo. Estará distribuido en 14 pagas de igual cuantía, de las cuales 2 serán de devengo semestral, a abonar respectivamente el 30 de junio y el 22 de diciembre en proporción directa al tiempo trabajado en cada período de devengo de referencia.

La cuantía del salario base para el año 2007 queda fijada en las tablas que componen el Anexo de este Convenio.

Antigüedad:

El personal fijo de plantilla percibirá un complemento de antigüedad que estará constituido por la suma de dos componentes.

A partir del 1 de enero de 2004 todos los trabajadores percibirán una cantidad fija anual de 210 euro por año de servicios continuados, distribuida en 14 pagas de igual cuantía, que se devengarán desde el primer día del mes del ejercicio 2004 en el que se cumpla una anualidad de servicios continuados en la Fundación.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo cantidades en concepto de plus de vinculación consolidarán la cuantía que en ese concepto viniesen devengando hasta la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

La cuantía máxima que podrá alcanzar, en todo caso, el total de este complemento será el 7'5% del salario base de su categoría. Alcanzado el tope indicado (7'5 por ciento), este porcentaje será inalterable hasta la finalización de la relación contractual, y se aplicará en cada momento al salario base establecido en el Convenio para su categoría.

Complemento de cargo:

Es un complemento funcional vinculado al desempeño de puestos de trabajo de dirección y confianza, que llevan implícito en sus funciones un elevado grado de responsabilidad y de toma de decisión, así como la disponibilidad absoluta a las necesidades del servicio. El complemento de cargo retribuirá las funciones de Director Financiero, Director Administrativo del IOBA, Director Médico, Director de Departamento, Jefe de Área y Secretaria de Dirección.

Dado su carácter no consolidable, el complemento de cargo sólo se percibirá mientras el trabajador ocupe los puestos de trabajo a los que se vincula este complemento, dejando de percibirse cuando por decisión del Director General de la Fundación o por cualquier otra causa deje de ejercer esas funciones.

Las cuantías del complemento de cargo son las fijadas en las tablas del Anexo.

Complemento de investigación médica:

Es un complemento sólo aplicable al personal médico del IOBA que, además de la actividad médico-asistencial, realice actividades de investigación en el citado Instituto.

Las cuantías del complemento de investigación médica son las fijadas en las tablas del Anexo.

Complemento especial por actividad docente:

El complemento especial por actividad docente lo percibirán los Profesores del Centro de Idiomas contratados a tiempo completo por cada hora de impartición de clases que supere las establecidas como obligatorias en el Art. 18 de este Convenio.

La cuantía de este complemento se fija en las tablas salariales del Anexo.

Complemento de incentivos médicos:

Este complemento variable, no consolidable, retribuirá la consecución de objetivos fijados en función de su grado de cumplimiento. Se aplicará sólo al personal médico-asistencial del IOBA y su cuantía máxima será la que se fija en cómputo anual en las tablas salariales del Convenio.

Los objetivos a cumplir se establecerán periódicamente por acuerdo entre la Dirección Médica del IOBA y la Dirección General de la Fundación. La evaluación de los resultados conseguidos será realizada por la Dirección Médica del IOBA:

Periódicamente podrán retribuirse cantidades a cuenta de los incentivos. Dichos anticipos se calcularán en base a la previsión del cumplimiento de los objetivos fijados.

Complemento por servicios extraordinarios:

Este complemento remunera la participación ocasional y extraordinaria del trabajador en actividades propias de la Fundación, determinadas previamente por el Director General y asumidas voluntariamente por aquél. El Director General determinará en cada caso la cuantía de este complemento dependiendo de las características de la tarea o servicio extraordinario a realizar. Semestralmente el Comité de Empresa será informado de las cantidades percibidas, en su caso, por los trabajadores por este concepto.

Complemento de plena disponibilidad:

Este complemento retribuye la plena disponibilidad, incluso fuera de la jornada habitual de trabajo, para el desempeño de los cometidos inherentes al puesto de trabajo que por su naturaleza requieran, a criterio del Director General, una especial disponibilidad en el desempeño. Este complemento se fijará por periodo mínimo de un año.

Incentivos a la productividad:

Siempre que la Fundación obtenga como resultado económico de un ejercicio unos excedentes superiores a 300.000 euros, se abonará una paga de incentivos a la productividad a todos los trabajadores a los que se refiere el artículo 9 de este Convenio, que ocupen puestos de trabajo que den cobertura a las necesidades estructurales de la Fundación.

El coste total para la Fundación de la paga de incentivos, incluidos los costes sociales de empresa, será la suma de las siguientes partidas:

- 75% de los excedentes anuales comprendidos entre 300.0001 y 400.000 euros
- 60% de los excedentes anuales comprendidos entre 400.001 y 500.000 euros
- 50% de los excedentes anuales comprendidos entre 500.001 y 600.000 euros
- 10% de los excedentes anuales superiores a 600.001 euros

A los efectos de regular la distribución del excedente a repartir entre los trabajadores de la Fundación se establecen dos grupos de reparto, que son el grupo de los trabajadores con responsabilidades de dirección y el grupo formado por el resto de los trabajadores, y tres áreas de actividad, que son el Centro de Idiomas, el IOBA y el resto de la Fundación.

El coste de la paga de incentivos, incluidos los costes sociales de empresa, del grupo de trabajadores con responsabilidades de dirección será el 30% del coste total calculado en la forma descrita en el apartado anterior.

La distribución de ese coste entre los trabajadores se realizará distinguiendo cuatro subgrupos compuestos de la forma siguiente:

Subgrupo 1:

comprende los trabajadores con categorías de ATS, Técnico de gestión o Técnico de Soporte Informático que tengan reconocido el Complemento de Jefe de Área.

Subgrupo 2:

Comprende los trabajadores con categoría de Técnico de Gestión con complemento de Dirección de Departamento, Técnico Superior o Profesor con complemento de Jefe de Área y el Director Médico.

Subgrupo 3:

Comprende los trabajadores con categoría de Técnico Superior con complemento de Dirección

de Departamento y el Director Administrativo del IOBA.

Subgrupo 4:

Corresponde al Director Financiero

El coste individual de los incentivos de los trabajadores de estos subgrupos guardará entre ellos la siguiente relación de distribución:

- Grupo 1 _____ 1
- Grupo 2 _____ 1'5
- Grupo 3 _____ 2'25
- Grupo 4 _____ 2'50

De acuerdo con estas reglas la paga de incentivos que corresponde, en principio, a cada uno de los trabajadores incluidos en este grupo será el resultado de restar del coste de sus incentivos sus costes sociales de empresa.

Este cálculo inicial del incentivo a la productividad del grupo de trabajadores con responsabilidades de dirección estará, sin embargo, modulado por los resultados obtenidos en cada una de las áreas de actividad (Centro de Idiomas, IOBA, Resto de la Fundación), de tal manera que la paga de incentivos de estos trabajadores vendrá determinada finalmente de la forma siguiente:

- Percibirán el 100% del incentivo que les corresponda según las reglas anteriores, si los excedentes obtenidos en su área de actividad superan los 100.000 euros.
- Percibirán sólo el 60% de ese incentivo, si los excedentes obtenidos en su área de actividad se sitúan entre 50.000 y 100.000.
- No tendrán derecho a incentivo alguno de productividad, si los excedentes de su área de actividad son menores de 50.000 euros.

El coste de la paga de incentivos, incluidos los costes sociales de empresa, del grupo de trabajadores sin responsabilidades de dirección será el 70% del coste total calculado en forma descrita en el apartado uno.

La distribución individual de ese coste entre estos trabajadores se realizará en función del tiempo trabajado en el año de referencia y de manera proporcional a sus salarios bases.

La paga de incentivos que corresponde, en principio, a cada uno de los trabajadores incluidos en este grupo será el resultado de restar del coste de sus incentivos sus costes sociales de empresa.

Este cálculo inicial del incentivo a la productividad del grupo de trabajadores sin responsabilidades de dirección estará también modulado por los resultados económicos obtenidos en cada una de las áreas de actividad, de tal manera que la paga de incentivos de estos trabajadores vendrá determinada finalmente de la siguiente forma:

- Percibirán el 100% del incentivo que les corresponda según las reglas anteriores, si los excedentes obtenidos en su área de actividad superan los 50.000 euros.
- Percibirán el 70% de ese incentivo, si los excedentes obtenidos en su área de actividad se sitúan entre 0 y 50.000 euros.
- Percibirán el 50% del incentivo, si los resultados económicos de su área de actividad son negativos.

CAPÍTULO IX: DIETAS Y GASTOS POR RAZÓN DEL SERVICIO

Artículo 28.- Dietas

El personal de la Fundación que por necesidades del servicio deba realizar viajes o desplazamientos que les obligue a efectuar gastos de manutención y/o pernoctar fuera de su domicilio, y en todo caso en municipio diferente al del lugar de trabajo habitual del preceptor, tendrá derecho a percibir las compensaciones que se determinan a continuación.

En viajes o desplazamientos dentro del territorio nacional

Gastos de manutención

El importe de la compensación por gastos de manutención será de 20 euros, que no deberán ser justificados documentalmente, por cada comida principal.

Se considerará que las comidas principales se efectúan fuera de domicilio cuando, en el caso de la comida, el viaje o desplazamiento se inicie antes del fin de la jornada laboral de la mañana o finalice después de las 15'30 horas, y, en el caso de la cena, el viaje o desplazamiento finalice después de las 22 horas.

Gastos de alojamiento

Previa justificación documental se abonarán los gastos efectivamente realizados sin que en ningún caso el importe de la compensación pueda exceder de 90 euros por alojamiento y desayuno conjuntamente en las ciudades de más de 500.000 habitantes y de 60 euros por alojamiento y desayuno conjuntamente en el resto de poblaciones.

En viajes o desplazamientos a territorio extranjero

Gastos de manutención

El importe de la compensación por gastos de manutención será de 35 euros, que no deberán ser justificados documentalmente, por cada comida principal.

Gastos de alojamiento

Previa justificación documental se abonarán los gastos efectivamente realizados sin que en ningún caso el importe de la compensación pueda exceder de 120 euros por alojamiento y desayuno conjuntamente.

Artículo 29.- Gastos de Transporte

Los gastos de transporte que se originen como consecuencia de viajes o desplazamientos por razón del servicio se registrarán por las siguientes reglas:

- Si el viaje o desplazamiento por razón de servicio se efectúa en vehículo particular, se abonarán los gastos a razón de 0'25 euros por Km. recorrido.
- Si se utilizan líneas regulares de transporte público se abonará el importe del billete o pasaje

utilizado, previa justificación del mismo.

- Cuando el medio de transporte utilizado sea taxi o vehículo de alquiler se abonarán los gastos realmente efectuados, previa justificación de los mismos.
- Los gastos de peaje y autopistas, así como los de uso de garajes y aparcamientos públicos, serán abonados por el importe justificado documentalmente.



CAPÍTULO X: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 30.- Derecho a la salud laboral

Los trabajadores de la Fundación tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La Fundación está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebran dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas.

Artículo. 31.- Derechos de participación de los trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Fundación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canaliza a través de sus representantes, en los términos previstos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. A estos efectos podrá ser igualmente designado como Delegado de Prevención cualquier trabajador elegido por el Comité de Empresa.

Artículo 32.- Planificación de actividades

La política de seguridad e higiene se realizará anualmente a través de un Plan de Organización de actividades preventivas que, en todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 33.- Elementos de protección individual

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de Seguridad y Salud Laboral.

Los trabajadores tendrán derecho a reconocimiento médico anual, que incluirá una revisión oftalmológica.

Los trabajadores, individualmente, tendrá derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen.

CAPÍTULO XI: FORMACIÓN

Artículo. 34.- Principios Generales

De conformidad con lo que previene el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y a la participación en cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia u otros organismos.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría profesional y puesto de trabajo.
- Adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Especialización en alguna materia del propio puesto de trabajo.
- Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permita prosperar en su carrera profesional y aspirar a promociones profesionales a través de la adquisición de conocimientos relacionados con otros puestos de trabajo de la Fundación.
- Conocimiento de idiomas extranjeros.
- Formación suficiente y adecuada en materia preventiva y de salud laboral.

Artículo. 35.- Comisión de Formación

Se constituirá una Comisión de Formación, que estará integrada por tres representantes de la Fundación, nombrados por el Director General y tres representantes de los trabajadores, designados por el Comité de Empresa. La Comisión de Formación ejercerá funciones de asesoramiento, impulso y seguimiento de los Planes de Formación de la Fundación. Para ello se reunirá de manera ordinaria una vez cada tres meses y de forma extraordinaria cuando la Comisión de Formación lo determine.

Artículo 36.- Planes de Formación

Anualmente la Dirección de la Fundación aprobará un plan de formación, previo informe de la Comisión de Formación, en el cual se recogerán todas las necesidades previsibles de formación de las distintas áreas de actividad que componen la Fundación. Estos planes procurarán, en todo caso, facilitar en la medida de lo posible el acceso de todos los trabajadores a la formación. La formación prevista en dichos planes podrá ser alterada en la medida en que varíen las necesidades de formación inicialmente detectadas, informándose a la Comisión de Formación sobre tales variaciones.

Artículo 37.- Financiación de la formación

La Fundación incluirá en sus presupuestos anuales una partida cuya finalidad será la financiación de la formación continua de sus trabajadores.

CAPÍTULO XII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38.- Principios de ordenación

Las normas de régimen disciplinario persiguen mantener el orden laboral necesario para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Fundación, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Fundación de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará como leve, grave o muy grave, de manera que la calificación de la falta de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente determinará la sanción imponible. Es facultad de la Dirección de la Fundación la determinación de la sanción procedente para aquellas faltas que posean la alternativa de una u otra sanción, incluidas expresamente las faltas que merezcan la calificación de muy graves.

Artículo 39.- Graduación de las faltas disciplinarias

Serán faltas leves las siguientes:

- La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general, cuando no perjudique gravemente la imagen de la Fundación.
- La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.
- Hasta tres faltas injustificadas de puntualidad al mes en la entrada o salida del trabajo.
- La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios, que produzcan deterioros leves en los mismos.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo durante un día al mes o el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

Serán faltas graves:

- La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- La falta de respeto con el público en el desempeño de las tareas encomendadas.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- El abandono del trabajo sin causa justificada durante dos o más días en un mes.
- La falta de aseo e higiene personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que previamente se hubiese recibido la oportuna advertencia de la empresa.
- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en un mes en la entrada o salida del trabajo.
- El entorpecimiento, la omisión y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social del Trabajador.
- La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo de útiles, materiales y, en general, bienes de la FGUVA para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral, salvo autorización que deberá constar por escrito.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva por razón del puesto, que no produzcan grave perjuicio para la Fundación.

- La embriaguez no habitual si repercute negativamente en el servicio.
- La reincidencia en la comisión de tres faltas dentro de un mismo trimestre, aun cuando sean de distinta naturaleza, y siempre que hubiese mediado sanción distinta de la amonestación verbal.

Serán faltas muy graves:

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- Tres o más faltas de asistencia no justificadas en un mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de seis meses.
- La indisciplina y desobediencia de carácter grave.
- Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior e inferior categoría, compañeros y público.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre.
- El acoso sexual definido en el Art. 184 de la Ley Orgánica 10/95, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La desobediencia o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la Fundación.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- En general tendrán consideración de muy graves todas las infracciones que prevé el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- El “mobbing” o acoso psicológico.

Artículo 40.- Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior serán las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal o escrita.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días o despido disciplinario.

Art. 41.- Procedimiento sancionador

Las sanciones, sean cuales sean su gradación, requerirán comunicación escrita y motivada de la Dirección de la Fundación al trabajador, salvo que se trate de una amonestación verbal. La imposición de sanciones por cualquier tipo de faltas será notificada al Comité de Empresa, el cual deberá ser oído antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

Artículo 42.- Prescripción de las faltas y anulación de notas desfavorables.

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

- Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de tres, seis o doce meses desde la notificación de la sanción al interesado.

Artículo 43.- Norma sobre toxicomanías

Con independencia del régimen disciplinario establecido, dada la consideración de enfermedad que las toxicomanías tienen, las partes firmantes se comprometen a proceder a las acciones conjuntas tendentes a la recuperación del trabajador afectado.



CAPÍTULO XIII: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 44.- De los trabajadores

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer libremente en el centro de trabajo sus opiniones.

Artículo 45.- Elección de representantes

Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos previstos en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46.- Crédito horario

Todo trabajador podrá disponer de diez horas laborales al año como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales o de Entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión y a la que haya sido oficialmente citado. Para el uso de este derecho se dará comunicación a la Dirección de la Fundación con cuarenta y ocho horas de anticipación y aportando la correspondiente citación cuando ello sea factible.

Artículo 47.- Comité de Empresa

Los miembros del Comité de Empresa disfrutarán de tiempo retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación.

La Fundación adecuará la organización del trabajo para garantizar que en ningún caso se limite el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.

Artículo 48.- Locales y medios

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, provisto del correspondiente mobiliario, material y medios técnicos, ofimáticos y de comunicación para que puedan desarrollar su actividad.

Artículo 49.- Tablones de anuncios

- Se facilitará al Comité de Empresa los tablones de anuncio necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por Ley. Estos tablones se instalarán en lugares bien visibles para conseguir que la información llegue fácilmente a los trabajadores.

- De la misma manera, de acuerdo con las normas de la Fundación, se facilitará al Comité de Empresa la difusión de su información a través de los medios informáticos de uso general de la Fundación de modo que queda garantizado el ejercicio de este derecho.

Artículo 50.- Garantías sindicales

Los miembros del Comité de Empresa tendrán, además de las garantías recogidas en el presente Convenio, las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores durante el ejercicio de sus funciones y durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Retribuciones durante los periodos de incapacidad temporal

En los casos de incapacidad temporal los trabajadores de la Fundación continuarán percibiendo el 100% de sus retribuciones mientras permanezcan en esa situación y desde el primer día de la misma.

Segunda: Sistema de clasificación profesional

En los dos meses siguientes a la firma del presente Convenio la Dirección General de la Fundación, oído el Comité de Empresa, procederá a la reordenación de las categorías laborales de los trabajadores sobre la base del sistema de categorías profesionales establecido en este Convenio, respetando en todo caso las estipulaciones referentes a la garantía de las condiciones económicas más beneficiosas de acuerdo con lo establecido en los artículos 6 y 27.

Tercera: Cláusula de revisión salarial

Las tablas salariales del Anexo de este Convenio son las pactadas para el año 2007. En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara en el año natural de 2007 un incremento superior al previsto por el Gobierno para ese mismo año, se efectuará una revisión salarial en la cuantía del exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 2007 y será tenido en cuenta en la base de cálculo para el incremento salarial del año 2008.

La actualización salarial para los años de vigencia de este Convenio a partir de 2008 será el resultado de incrementar las cuantías de las retribuciones del año anterior en la cifra del IPC oficialmente previsto para cada ejercicio. Si el IPC superase a 31 de diciembre de esos años las previsiones del Gobierno, se revisarán las tablas salariales abonándose a los trabajadores la diferencia porcentual entre el IPC previsto y el IPC real, diferencia que se tendrá en cuenta en la base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.