

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

2274/25

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

ANUNCIO

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueba el **Convenio Colectivo de la Fundación de la Universidad de Almería, con código de convenio 04103662012025**, suscrito con fecha 13 de junio de 2025, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora, y de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

Primero. Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

En Almería, a veintiocho de julio de dos mil veinticinco.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo concertado entre las personas representantes de la Fundación de la Universidad de Almería, (en adelante Fundación) y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la citada Fundación. Se reconoce que la Fundación es una entidad del sector público fundacional y tiene la consideración de medio propio y servicio técnico de la Universidad de Almería.

Ambas partes ostentan legitimación inicial y plena para la suscripción del presente convenio y en este acto se reconocen recíprocamente tal capacidad o legitimación estatutaria.

Capítulo I. ÁMBITOS, VIGENCIA Y DENUNCIA

Artículo 1. Ámbitos territorial y funcional.

Quedarán sujetas al presente Convenio el conjunto de actividades y servicios prestados por la Fundación en toda la provincia de Almería.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en la Fundación.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de septiembre de 2025 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de agosto de 2028. Este Convenio se considerará prorrogado por periodos anuales sucesivos salvo que hubiera denuncia expresa de cualquiera de las partes.

Artículo 4. Denuncia.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociar y promover la negociación conforme al art. 87 del Estatuto de los Trabajadores, con tres meses como mínimo de antelación a la fecha de su vencimiento o de sus prórrogas. La parte que denuncie el mismo estará obligada a comunicarlo por escrito a la otra parte.

Denunciado el presente Convenio y transcurrido un año desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo Convenio, las partes pactan que el presente Convenio seguirá vigente en todo su contenido hasta la aprobación y publicación de otro Convenio que lo sustituya.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes, de mutuo acuerdo, renegociarán dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio, salvo que la entidad de la modificación altere el equilibrio contractual del convenio, en cuyo caso deberá ser objeto de renegociación en su integridad, a requerimiento de cualquiera de las partes.

Capítulo II. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 5. Constitución.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación del cumplimiento de este Convenio. Sus competencias serán las legalmente establecidas y las que se le atribuyen en el presente Convenio.

Artículo 6. Composición.

La Comisión paritaria estará compuesta por un total de seis miembros, tres por parte de los/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y otros tres, por parte de la Fundación.

En la primera sesión que se celebre se acordará la designación de un/a Presidente/a y un/a Secretario/a, quienes ejercerán sus funciones alternativamente por periodos semestrales. Esta designación recaerá necesariamente sobre cada representante de cada representación.

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.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo podrán designar un/a representante suplente que asistirá a las reuniones en caso de ausencia de la persona representante titular designado. En todo caso, el/la representante suplente por parte de la representación social, deberá ser integrante de la plantilla de la Fundación.

A las reuniones de la Comisión paritaria podrán asistir personas que asesoren a las partes, quienes tendrán voz pero no voto.

Artículo 7. Funcionamiento.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite alguno/a de sus miembros o cuando se haya recibido alguna consulta o petición legitimada para ello, conforme a las funciones y competencias de la Comisión.

La Comisión Paritaria habrá de reunirse en el plazo máximo de 15 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.

De las conclusiones y acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria se levantará acta que será notificada por escrito a las partes solicitantes.

En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos. La Comisión Paritaria fija su domicilio en Almería, Fundación de la Universidad de Almería, Ctra. De Sacramento s/n (C.P. 04120).

Artículo 8. 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. En los supuestos de conflicto colectivo, relativos a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el SERCLA y ante el órgano judicial competente. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos. La falta de acuerdo dentro de plazo o el mero transcurso del plazo de 10 días hábiles sin dicho acuerdo si el convenio no establece un plazo distinto, permite el planteamiento del conflicto colectivo en el SERCLA para su tramitación a través de los procedimientos de mediación y arbitraje voluntario previstos en dicho Sistema y el ulterior acceso a la jurisdicción social.
5. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes signatarias del Convenio.
6. Elaborar estudiar e informes sobre cuestiones abordadas por el Convenio.
7. El desarrollo de las Categorías y Grupos profesionales en que deba encuadrarse el personal afectado por el presente Convenio Colectivo.
8. Las restantes funciones que el Estatuto de los Trabajadores le atribuye con carácter general en el desarrollo de las relaciones laborales en la empresa.
9. Cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

Capítulo III. CONTRATACIÓN, EXCEDENCIA Y SUSPENSIÓN**Artículo 9. Normas para la contratación.**

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio. En cualquier caso, el acceso al empleo en la Fundación se regirá por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Con carácter previo a las convocatorias de selección externa para la contratación de nuevo personal, los puestos de trabajo de carácter indefinido deberán ofertarse mediante promoción interna. Tendrán derecho a participar en procesos de promoción interna aquellas personas trabajadoras de la Fundación que reúnan los requisitos académicos o profesionales que se establezcan en la correspondiente convocatoria como requisitos obligatorios.

Para facilitar la provisión de puestos de trabajo con carácter temporal que en las distintas áreas puedan originarse por la aparición de necesidades extraordinarias de carácter no permanente o por ausencias temporales de personas trabajadoras, se podrán abrir convocatorias de bolsas de trabajo. En este caso, la convocatoria, selección y cobertura de las plazas se llevará a cabo mediante un proceso en el que se cumplan los principios para el acceso al empleo en el sector público.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias, a través de promoción interna o de oferta pública externa de contratación, en base a los criterios generales para la selección de personal de la Fundación con sujeción a los principios de

igualdad, mérito, capacidad y publicidad. La Fundación establecerá dichos criterios tanto para la oferta pública externa, como para la promoción interna, pudiendo ser en este último caso más cortos los plazos de convocatoria y fases de selección.

Un/a representante de las personas trabajadoras de la Fundación participará en todas las fases en los procesos de selección, con voz y sin voto, como observador/a, y podrá solicitar que consten por escrito sus observaciones en el expediente, estando obligado/a a guardar la debida confidencialidad.

Artículo 10. Periodo de prueba.

Conforme a lo previsto en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de prueba de las personas trabajadoras que ingresen en la Fundación a través de oferta pública externa es el siguiente:

- a) 6 meses para el personal de los Grupos I y II.
- b) 2 meses para el personal de los Grupos III y IV.

En caso de contratación temporal, sea cual sea la duración del contrato, el periodo de prueba tendrá la misma duración en función del grupo profesional y, de no agotarse en la primera contratación temporal, podrá seguir pactándose en caso de nuevos contratos temporales a futuro, hasta agotar esa duración máxima.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora que acceda a través de oferta pública externa 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.

Las situaciones de suspensión del contrato de trabajo, tales como, incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, huelga o cualquier otra que justifique la interrupción de la prestación de servicios durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo y así se consignará en los respectivos contratos de trabajo. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Artículo 11. Excedencia y suspensión del contrato.

El régimen de excedencia y suspensión del contrato es el establecido en la legislación laboral vigente.

En el caso de excedencia voluntaria, podrá ser solicitada por las personas empleadas de la Fundación que tengan al menos un año de antigüedad al servicio de la misma, debiendo de ser solicitada con 15 días de antelación a la fecha prevista para su comienzo.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años y de solicitarse por período inferior al máximo, podrá, a petición de la persona trabajadora, ser prorrogada sucesivamente hasta agotar los cinco años máximos. La petición de prórroga deberá ser solicitada con 15 días de antelación.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona empleada si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Sólo para el supuesto de trabajadores/as con contrato indefinido, se garantiza la reserva de puesto durante el primer año de excedencia. La petición de reincorporación deberá ser solicitada con 15 días de antelación.

Capítulo IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Fundación y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Gerencia. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los/las representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal de la persona trabajadora.

La Fundación habilitará el teletrabajo o trabajo a distancia en los puestos cuya naturaleza lo permita y será voluntario y reversible tanto para la persona trabajadora como para la Empresa. La prestación de servicios en régimen de teletrabajo estará condicionada, en todo caso, a las necesidades del servicio. En este sentido, la Fundación elaborará un Programa de teletrabajo que establezca mecanismos para la implantación de esta figura. Asimismo, establecerá un protocolo de desconexión digital, todo ello pactado con la representación legal de los/as trabajadores/as.

Artículo 13. Encuadramiento y grupos profesionales.

El encuadramiento profesional del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se establece en torno al grupo profesional.

Se entenderá como Grupo Profesional a una determinada agrupación de los recursos humanos y puestos de trabajo, clasificados en función de aptitudes profesionales, titulaciones, conocimientos y contenido general de la prestación de las personas trabajadoras que los integran.

Este sistema de clasificación profesional se desarrolla en tres grupos:

— **Grupo I:**

- Gerente
- Responsable/Director/a
- Técnico/a

— **Grupo II:**

- Oficial administrativo/a

— **Grupo III:**

- Personal de servicios auxiliares

13.1. Definición de funciones por categorías profesionales.

Grupo I

- **Gerente:** Es quien prepara, gestiona, dirige y ejecuta los acuerdos, directrices y programas de actuación aprobados por el Consejo de Dirección y Patronato, así como la dirección de los servicios técnicos, administrativos y económicos de la Fundación representando a ésta por delegación o autorización del Presidente/a. Requiere titulación académica universitaria.
- **Responsable/Director/a:** Es quien dirige y gestiona los servicios técnicos, administrativos y económicos de la Fundación, responsabilizándose del correcto funcionamiento de las actividades llevadas a cabo en todas las áreas y de todos/as los trabajadores y trabajadoras. Podrá sustituir al/la Gerente en los supuestos en que sea necesario. Requiere titulación académica universitaria.
- **Técnico/a:** Es quien realiza las funciones propias de la actividad, encomendadas por la dirección y coordinación, con un alto grado de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad. Requiere titulación académica universitaria o experiencia profesional probada en relación con el puesto de trabajo.

Grupo II

- **Oficial Administrativo/a:** Es quien realiza las funciones propias de la actividad, encomendadas por la dirección, coordinación y técnicos/as, con un grado bajo de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad. Requiere titulación académica equivalente a bachillerato, BUP, formación profesional de segundo grado, o bien, experiencia profesional probada en relación con el puesto de trabajo.

Grupo III

- **Personal de Servicios auxiliares:** Es quien realiza tareas para las que no se necesita una especial cualificación. No requiere titulación académica.

13.2. Figuras organizativas.

La Gerencia será la encargada de la designación de las siguientes figuras organizativas, basando la elección en criterios tales como dotes de liderazgo, gestión de equipos, habilidades comunicativas, orientación a la consecución de objetivos, etc.

- **Coordinación:** Coordinar las actividades de un área, supervisando el correcto desarrollo del trabajo realizado por las personas trabajadoras, bajo la supervisión de la persona Responsable/Director/a o Gerencia.
- **Jefatura de Estudios:** Coordinación pedagógica, planificación de horarios lectivos y control del personal docente y del alumnado en las instalaciones docentes.
- **Subcoordinación:** Gestión y supervisión de un subárea o proyecto que requiera un grado alto de autonomía, bajo la supervisión de un/a Coordinador/a, o Responsable/Director/a. Podrá sustituir al Coordinador/a en los supuestos en que sea necesario, realizando tareas de apoyo.

La Gerencia informará a todas las personas trabajadoras cuando exista una vacante en alguno de estos cargos, así como la información que las personas interesadas deben remitir, dónde hacerlo y el plazo máximo para ello. Podrán participar las trabajadoras y trabajadores con al menos un año de antigüedad. La Gerencia hará pública la decisión motivada.

Capítulo V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 14. Jornada anual y calendario laboral.

La jornada anual será de 1.642 horas de trabajo efectivo. La Gerencia establecerá, previa negociación con los/las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y antes del 31 de diciembre, el calendario laboral del año siguiente para el personal de la Fundación. En el mismo, se incluirá la información relativa a los diferentes tipos de jornada laboral y el número de horas de disponibilidad mencionados en los artículos 16 y 24.

Artículo 15. Jornada normal.

La jornada normal será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo para el personal, de promedio en cómputo anual, de las cuales 35 horas semanales serán presenciales, sin perjuicio de poder reducir dicha presencialidad en el marco del Programa de teletrabajo, realizándose con carácter general de lunes a viernes en jornada continua. Para el personal docente, de las 37,5 horas de trabajo semanales tendrán un máximo de 24 horas lectivas, salvo acuerdo con el docente o la docente.

Artículo 16. Jornada reducida del periodo estival.

La jornada reducida será de 27,5 horas semanales y se producirá ajustándose a los periodos de cierre de edificios que establezca la Universidad de Almería, de las cuales 25 horas semanales serán presenciales, sin perjuicio de poder reducir dicha presencialidad en el marco del Programa de teletrabajo, realizándose con carácter general de lunes a viernes, siendo el máximo de horas lectivas para el personal docente de 20 horas. Las horas no realizadas durante estos periodos hasta las 37,5 horas semanales serán utilizadas, a disposición de la Gerencia, fuera de la jornada normal de trabajo.

Artículo 17. Descansos.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de un descanso de 30 minutos, computándose como trabajo efectivo, reduciéndose a 20 minutos en la jornada reducida.

Los oportunos turnos para el disfrute de este derecho se establecerán en cada área por el/la Responsable, Coordinador/a, Subcoordinador/a o Jefe/a de Estudios, a la vista de las necesidades del servicio y oídas las personas interesadas.

Artículo 18. Horario.

Con carácter general, el horario de trabajo será de 7 horas presenciales dentro del periodo de 7:30 a 15:30, siendo de presencia obligatoria de 8:30 a 14:30. Durante la jornada reducida, con carácter general, la presencia obligatoria será de 9:00 a 14:00 horas, salvo que las necesidades del servicio lo requirieran en otro periodo diferente.

Toda aquella jornada laboral presencial que transcurra fuera del horario establecido para cada persona trabajadora requerirá de previa autorización del/a Responsable o Coordinador/a, o acuerdo con la persona trabajadora.

Artículo 19. Disponibilidad Horaria.

En aquellos puestos de trabajo que específicamente se indique que deben tener horario de mañana y tarde, a demanda de la Gerencia, se podrá completar su jornada de lunes a viernes en horario de mañana y tarde, y sábados por la mañana. En ningún caso dichos trabajos tendrán la consideración de jornada extraordinaria y el cómputo de horas anuales no podrá ser superior al establecido con carácter general.

Artículo 20. Flexibilidad horaria.

El horario podrá variar de acuerdo con la persona trabajadora y a petición de cualquiera de las partes, dependiendo de las necesidades del servicio, siempre que no supere el cómputo de horas semanal establecido. Una hora se compensará con una hora por hora trabajada de lunes a sábado mañana, y con dos horas por hora trabajada en el caso de sábados tarde, domingos y festivos.

Estas horas deberán ser autorizadas por el/la Responsable o Coordinador/a, y en ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias. Toda hora no autorizada no podrá ser compensada.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada máxima anual pactada y su realización deberá ser siempre previamente autorizada por el/la Responsable o Coordinador/a. Se limitará la realización de horas extraordinarias.

Una hora extraordinaria se compensará con una hora por hora trabajada de lunes a sábado mañana, y con dos horas por hora trabajada en el caso de sábados tarde, domingos y festivos.

No tendrán la consideración de jornada extraordinaria los trabajos realizados fuera de la jornada laboral como consecuencia de la recuperación derivada de la utilización del horario flexible, distribución irregular o de otras ausencias recuperables.

Excepcionalmente la Fundación podrá compensar económicamente las horas extraordinarias. En ese caso, el importe abonado a la persona trabajadora será el valor de una hora de trabajo con la misma proporcionalidad expresada en el párrafo anterior para sábados tarde, domingos y festivos.

El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por una persona trabajadora será de 80. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 22. Horario excepcional.

Las personas trabajadoras que tengan hijos e/o hijas con discapacidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad sobre el horario de presencia obligatoria, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Excepcionalmente, la Gerencia podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Artículo 23. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de vacaciones retribuidas de veintidós días laborables anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, a computar a fin de año.

No obstante lo anterior, en el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Fundación que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años: Veintitrés días laborables anuales.
- Veinte años: Veinticuatro días laborables anuales.
- Veinticinco años: Veinticinco días laborables anuales.
- Treinta o más años: Veintiséis días laborables anuales.

Deberán disfrutarse durante los meses de julio, agosto y septiembre, siendo agosto el mes preferente para el disfrute de las vacaciones estivales.

No obstante lo anterior, ajustándose a los periodos de cierre de la Universidad de Almería, el personal vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre, sin perjuicio de los servicios mínimos que, en su caso, se consideren oportunos por parte de la Gerencia.

A los efectos previstos en el presente artículo, los sábados no serán considerados días laborables, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El disfrute de los días de vacaciones del año deberá realizarse antes de la finalización del año natural, si bien se podrá acumular su disfrute al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

En caso de incapacidad temporal se disfrutarán finalizada esta situación en los casos y condiciones previstos en la legislación vigente de cada momento.

Artículo 24. Jornada en periodos de Navidad y Semana Santa.

La Gerencia, de acuerdo con el calendario laboral establecido, podrá determinar la modificación de la jornada laboral en los periodos de Navidad y Semana Santa, ajustándose a los periodos de cierre que establezca la Universidad de Almería.

Artículo 25. Control y seguimiento.**25.1. Obligaciones y Responsabilidades.**

La obligación de la persona trabajadora del cumplimiento de la jornada y horario y de realizar las actividades establecidas para su control y seguimiento es personal e intransferible. Igualmente, los/as Responsables, Coordinadores/as, Subcoordinadores/as y

Jefes/as de Estudios asumen las funciones y competencias propias del seguimiento y control de la jornada y el horario del personal a su cargo. Dichas obligaciones son irrenunciables y solo con autorización de carácter temporal de la Gerencia podrán eximirse.

25.2. Sistema de Control Horario.

El control del cumplimiento del horario de las personas trabajadoras se realizará por el sistema informático de control de presencia establecido por la Gerencia.

Capítulo VI. PERMISOS Y AUSENCIAS JUSTIFICADAS

Artículo 26. Permisos.

1. Fallecimiento:

Primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Se dispondrá de 3 días hábiles, ampliables a 5 días hábiles cuando el suceso se produzca en distinta localidad.

La duración del permiso por fallecimiento se computará desde el mismo día en el que se produce el hecho causante. No obstante, en el caso de haber cumplido ese día la jornada de trabajo, el permiso se computará desde el día inmediatamente siguiente. La persona trabajadora disfrutará de este período de forma consecutiva, salvo causas justificadas.

2. Hasta 5 días por Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El permiso se disfrutará a petición de la persona trabajadora mientras subsista la hospitalización o mientras subsista la necesidad de cuidado o atención por parte de la persona trabajadora y concluirá cuando desaparezca tal necesidad de cuidado aun cuando no se haya agotado el máximo de 5 días. El permiso podrá disfrutarse en días no consecutivos mientras subsista la hospitalización o la necesidad de cuidado o atención por parte de la persona trabajadora.

Se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal.

3. Un día por traslado de domicilio habitual.

4. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocido. Durante los días de su celebración.

5. Por deber inexcusable de carácter público o personal. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende, en todo caso, por deber de carácter inexcusable:

a. La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.

b. La asistencia a Plenos de los/as concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes y Alcaldesas, así como la de los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, cuando no tengan plena dedicación ni perciban retribución.

c. El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral, teniendo derecho a ausentarse del trabajo el día inmediatamente posterior a aquel en el que se celebre la consulta electoral.

d. Aquellos otros que, por su naturaleza, su incumplimiento pueda generar una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.

6. Por realización de funciones sindicales o de representación del personal. Se dispondrá de los permisos establecidos en la legislación vigente.

7. Por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, previo aviso a la Gerencia con antelación suficiente, en los términos previstos en el art 37 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Por asistencia a consulta médica. Las ausencias del puesto de trabajo por asistencia a consulta médica, que en todo caso serán por el tiempo mínimo imprescindible, se documentarán a posteriori presentando el correspondiente justificante de asistencia. Si la asistencia médica se realiza en una consulta privada, deberá justificarse que la misma no tiene horario fuera de la jornada de trabajo de la persona interesada, o que la asistencia a consulta en horario de trabajo es de carácter urgente, o bien, imprescindible.

En el caso de consulta médica de un familiar de primer grado, menor de edad, mayor de sesenta y cinco años o con discapacidad, las ausencias del puesto de trabajo serán por el tiempo indispensable, previo aviso y aportándose justificación documental.

9. Por enfermedad de la persona trabajadora. Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones darán lugar a una ausencia justificada, de acuerdo con los siguientes criterios:

En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

a. Ausencias aisladas de hasta tres días. El personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al/la Responsable o Coordinador/a hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, pudiendo requerirse, en el momento de la comunicación, sea entregado justificante expedido por el facultativo/a competente.

En caso de no producirse con posterioridad la justificación si le ha sido requerida, la ausencia tendrá la consideración de falta no justificada.

b. Ausencias de cuatro días o más. El personal deberá avisar de la ausencia a su responsable para organización del servicio, y el parte de baja o los de confirmación seguirán el trámite de comunicación prevista legalmente en cada momento.

10. El sometimiento de la persona trabajadora a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización. En este supuesto, si para estas necesidades se precisa más de un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades de los servicios y tendrá carácter recuperable o imputable a los permisos por asuntos particulares.

11. Por asuntos particulares.

- La persona trabajadora dispondrá de seis días, distribuidos a su conveniencia, sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio. Además, tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales desde el día siguiente al del cumplimiento del 6º trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º.
- En el caso de que la persona trabajadora no se haya tomado los días en el curso del año, éstos se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año inmediatamente posterior.
- En caso de no haber cumplido un año completo de trabajo, los seis días de asuntos particulares se reducirán de forma proporcional al tiempo de servicio prestado.
- La solicitud de los días de asuntos particulares deberá de preavisarse al menos con 2 días hábiles de antelación.

12. Por matrimonio o unión de hecho. Se dispondrá de 15 días hábiles en caso de matrimonio o pareja de hecho.

13. Permiso sin retribución. Las personas trabajadoras, con más de un año de antigüedad, podrán solicitar permisos no retribuidos cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. Durante estos permisos no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso. Deberá serle concedido si se hace con un preaviso de 15 días.

El disfrute de este permiso conlleva la reducción de la parte proporcional de días de vacaciones y de asuntos particulares.

14. Por nacimiento, adopción, o acogimiento de un hijo o hija, tanto preadoptivo/a como permanente o simple. El permiso tendrá la duración y las características que establezca la normativa vigente, con una ampliación de cuatro semanas una vez agotado el mismo.

15. Por violencia de género. Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

16. Por cuidado de hijo o hija menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave. El trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o de la hija menor de edad afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años.

17. Por lactancia. Por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por ambos progenitores.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. En este caso, el disfrute del periodo de lactancia será inmediatamente posterior a la finalización del permiso por maternidad o paternidad.

Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, preavisando con quince días de antelación a la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria.

18. Por nacimiento de hijas e hijos prematuras/os. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas más, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

19. Por razón de Guarda Legal. La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, para el cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario hasta un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho la persona trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida.

20. Por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Por el tiempo indispensable.

21. Por recuperación de enfermedad. En aquellos casos en los cuales la persona trabajadora se vea necesitada de una reducción de su jornada de trabajo por estar afectada por un proceso de recuperación de enfermedad, podrá solicitar una reducción temporal de la misma en los mismos términos descritos en el punto 18. En ningún caso dicha reducción podrá ser de carácter definitivo.

22. Por los días 24 y 31 de diciembre. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos.

Capítulo VII. RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 27. Retribuciones.

La estructura retributiva del personal afectado por este Convenio Colectivo comprenderá los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.
- c) Complemento personal.
- d) Complemento de antigüedad.
- e) Complemento de ayuda a estudios.
- f) Complemento por razón del cargo.
- g) Complemento de productividad.

Los salarios serán revisados anualmente y experimentarán los incrementos que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y demás normativa estatal o autonómica reconozcan para el personal del sector público.

Artículo 28. Salario base.

El salario base es el concepto retributivo que remunera la unidad de tiempo de trabajo. Su cuantía es fija, mensual y unitaria según cada Categoría Profesional. Las cuantías de los salarios base de cada Categoría profesional figuran en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 29. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias para todo el personal de la Fundación serán dos: una de verano y otra de Navidad, siendo su devengo anual. Las partes acuerdan que éstas se prorratearán en 12 mensualidades. Cada paga extraordinaria incluirá el salario base mensual que corresponda a la categoría profesional de la persona trabajadora y los trienios de antigüedad.

Artículo 30. Complemento personal.

Se respetarán las situaciones personales, vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo, que, en su conjunto y cómputo global, por cualquier concepto, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "*ad personam*", incorporando en la nómina un "Complemento personal". Este complemento no es absorbible.

Artículo 31. Complemento de antigüedad.

Se reconocerá un complemento de antigüedad de oficio a todas las personas trabajadoras cada tres años de permanencia en la Fundación. Se establece así un complemento de antigüedad, en forma de trienios, cuya cantidad vendrá establecida en el Anexo I. Se devengará a partir del mismo mes en que se cumplan tres años de trabajo efectivo o múltiplos de tres, y será abonado de forma mensual.

Artículo 32. Complemento de ayuda a estudios.

Con el fin de sufragar los gastos para adquisición de material escolar, aquellas personas trabajadoras que tengan, al menos, un hijo o una hija realizando estudios de Enseñanza Obligatoria, percibirán la cantidad establecida en el Anexo I. En todo caso, deberá acreditarse debidamente tal circunstancia. Dicha cantidad será abonada en el mes de septiembre.

Artículo 33. Complemento por razón del cargo.

Las personas trabajadoras a las que la Fundación les encomiende las funciones descritas en el artículo 13.2 percibirán los complementos correspondientes establecidos en el Anexo I. Estos complementos se abonarán mensualmente y no tendrán carácter consolidable, dejándose de percibir cuando la persona interesada no realice dichas funciones por cese, renuncia o cualquier otra causa justificada (cobertura temporal de otro puesto, etc...).

Artículo 34. Complemento de productividad.

Adicional a la presente estructura salarial y en el marco de las políticas retributivas del Sector Público, la Fundación podrá negociar, anualmente y en función de las capacidades económicas y límites imperantes, establecer una retribución variable vinculada a la productividad que se ajuste a las exigencias de la normativa presupuestaria y premie la implicación, dedicación y resultados del personal.

Capítulo VIII. FORMACIÓN, SALUD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 35. Formación.

La formación continua debe dar respuesta a las necesidades de mejora de competencias y cualificaciones del personal, que permita compatibilizar la mayor eficacia, eficiencia y mejora de la calidad de los servicios prestados en la Fundación con el desarrollo personal y profesional del personal. El proceso formativo debe ser considerado como un instrumento de apoyo en la consecución de los objetivos estratégicos organizativos.

Desde esta perspectiva de la Fundación, se procurará la organización y asistencia de las personas trabajadoras 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. Para ello, anualmente se elaborará un plan de formación, atendiendo a las necesidades formativas de las personas trabajadoras, siempre con la intervención y colaboración de los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 36. Salud laboral.

Considerando que el personal tiene derecho a una protección eficaz de su seguridad y salud (tanto física como psíquica) en el trabajo y que la Fundación tiene el deber de promover y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a colaborar para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo. En todo

lo referente a la salud laboral se estará a lo dispuesto como norma general en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativas complementarias.

Artículo 37. Prevención del acoso sexual y acoso moral en el trabajo.

La Fundación y los/as representantes legales de los trabajadores/as se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se eviten situaciones de acoso sexual, acoso moral o de cualquier otro tipo de discriminación en el trabajo. En caso de producirse, la Fundación actuará contra cuantas personas se demuestre que han realizado conductas hostigadoras. Para ello, la Fundación dispone de un Protocolo de prevención y el tratamiento del acoso/ciberacoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género entre las personas trabajadoras de la Fundación.

Artículo 38. Plan de igualdad.

La Fundación cuenta con un Plan de igualdad que deberá ser objeto de seguimiento y actualización en los términos previstos legalmente, siempre con la intervención y colaboración de los/las representantes de las personas trabajadoras, para implantar de forma efectiva la real igualdad de personas y trabajadores/as sin distinción por razón de sexo, raza, religión, discapacidad o cualquier otra causa de segregación.

Artículo 39. Seguros colectivos.

La Fundación concertará una póliza de seguro de responsabilidad civil para el personal con una cobertura máxima de 90.000 euros por persona y un máximo total de la póliza de 300.000 euros. Este seguro cubrirá la responsabilidad civil de la persona trabajadora en su prestación de servicios.

Todo el personal incluido en este convenio tendrá, además, la cobertura de una póliza de seguro colectivo que abarcará las contingencias de muerte y de invalidez derivada de accidente laboral, en las siguientes cuantías individuales:

- Muerte:35.000 €.
- Gran Invalidez:40.000 €.
- Incapacidad permanente absoluta:45.000 €.
- Incapacidad permanente total:60.000 €.

Artículo 40. Complemento en caso de incapacidad temporal (I.T.).

Durante el tiempo que una persona trabajadora permanezca en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que la persona trabajadora beneficiaria de la prestación perciba:

- a) En procesos de duración igual o inferior a 20 días, hasta el 85% de la base reguladora de la prestación desde el primer día.
- b) En procesos de duración superior a 20 días, una vez constatada dicha circunstancia, hasta el 100% de la base reguladora de la prestación desde el primer día y hasta un máximo de doce meses.

Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

Capítulo IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 41. Régimen disciplinario.

El incumplimiento de las obligaciones inherentes al contrato de trabajo en la prestación de servicios, podrá ser sancionado por la dirección de la empresa de acuerdo a los principios de gravedad y proporcionalidad, de forma que la sanción sea graduada en función de su entidad y repercusión para que resulte ajustada a la conducta o la falta.

Artículo 42. Graduación de faltas.

De conformidad con lo anterior las faltas se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 43. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

En general, cualquier conducta o actuación que no sea acorde con las obligaciones laborales o con las condiciones exigibles de prestación de servicios que no merezcan, por sus consecuencias, connotaciones o intención una calificación de mayor gravedad.

En particular,

- a) Las faltas de asistencia o puntualidad esporádicas que no hayan generado mayores consecuencias que la mera ausencia o retraso, no siendo ocasionales más de tres retrasos o más de una ausencia no justificada al mes; igualmente el no comunicar la ausencia con un preaviso mínimo de tres días para permitir la suplencia cuando la causa sea conocida con antelación y pueda darse este preaviso.
- b) La indisciplina o resistencia al acatamiento de las órdenes de los/as superiores cuando por las circunstancias o consecuencias no comporten graves repercusiones en el trabajo, el clima laboral o en la capacidad de organización empresarial, teniendo presente que, en general, una desobediencia directa, cuando menos, será considerada grave por los efectos que produce en la organización y en la convivencia en el marco del poder de dirección del/a empresario/a.
- c) El abuso de confianza, incumplimiento de obligaciones éticas o de buena fe así como cualquier deslealtad que suponga no respetar las obligaciones de conducta exigibles en la empresa, especialmente en el trato, aseo y decoro personal, tanto con los/as compañeros/as como con el público en general, que no merezca otro calificativo más grave.
- d) El incumplimiento del Código Ético cuando no cause daños de cualquier tipo a la Fundación o a terceros y no merezca el calificativo de más grave.

Artículo 44. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- Dos faltas de asistencia o tres de puntualidad al mes salvo que, por su repercusión o consecuencias, deban calificarse como muy graves.
- La trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo si no genera perjuicio grave para la empresa o que por su dimensión o connotaciones no deba calificarse como muy grave.
- La desobediencia o indisciplina en el trabajo que no genere perjuicios a la empresa o que por su entidad no se revele como muy grave.
- Las ofensas y faltas de respeto al/a superior, compañeros/as de trabajo o público en general que no supongan insultos, descalificaciones graves o que, por su entorno y circunstancias, no deban considerarse como muy graves. En todo caso las ofensas físicas y agresiones siempre serán tipificadas como falta muy grave.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves; a efectos de reincidencia se considerarán las sanciones que se hayan impuesto en un trimestre natural y aunque sean de distinta naturaleza.
- El abandono injustificado del puesto de trabajo siempre que no genere un perjuicio muy grave para la empresa o su organización y no sea superior a dos días, en cuyo caso tendrá la consideración de muy grave.
- 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 o se utilicen en provecho propio, en cuyo caso se consideraran falta muy grave.
- El uso para fines propios o de terceros de locales o medios de cualquier naturaleza que forman parte de la Fundación, salvo que por su entidad, connotaciones o consecuencias se revelen muy graves.
- El abuso de confianza y de autoridad salvo que por su entidad o repercusiones se revele como muy grave.
- El incumplimiento del Código Ético que por su repercusión y entidad no se repute como muy grave.

Artículo 45. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores y trabajadoras como a la Fundación o a cualquier persona dentro de los locales donde realiza su actividad o fuera de la misma, durante acto de servicio.
4. El quebrantamiento del deber de confidencialidad y no guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se reconozcan por razón del trabajo, así como la omisión o falta de seguimiento a las normas de seguridad, protocolos informáticos u uso de los instrumentos y herramientas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad.
6. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Fundación.
7. El incumplimiento del Código Ético causando daños de cualquier tipo a la Fundación o a terceros.
8. En general toda conducta subsumible en cualquiera de los incumplimientos contractuales recogidos en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. Régimen de sanciones.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Gerencia, que pondrá en conocimiento de los/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras las que se refieren a faltas graves y muy graves.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora.

Con carácter previo a la imposición de la sanción por falta muy grave se concederá a la persona trabajadora un trámite de audiencia para que pueda alegar lo que considere sobre los cargos que se le imputan, en el plazo máximo de tres días naturales.

Artículo 47. Sanciones.

Las sanciones que la Fundación puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Faltas leves:
 - a. Amonestación verbal.
 - b. Amonestación por escrito.
2. Faltas graves:
 - a. Suspensión de empleo y sueldo de 1 día a un mes.
3. Faltas muy graves:
 - a. Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a cuatro meses.
 - b. Despido.

Artículo 48. Prescripción.

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 persona con facultades disciplinarias en la Fundación hubiera tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido, según los términos legalmente establecidos.

Artículo 49. Cancelación de 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.

Disposición adicional primera

Las partes se comprometen a estudiar y, en su caso, negociar acciones concretas de carácter social y/o mejoras específicas destinadas al colectivo de mayores de 60 años.

Igualmente, la Fundación estudiará la posible aplicación de políticas de rejuvenecimiento laboral mediante, en su caso, contratos de relevo en función de la situación, disponibilidad legal y presupuestaria y demás circunstancias que en cada momento existan, sin que esto comporte la obligatoriedad de formalizar desde ya tales contratos.

Disposición transitoria primera

Los efectos económicos del presente Convenio se retrotraen al 1 de enero de 2025, salvo que produzcan una minoración en las retribuciones ya abonadas.

Disposición final primera

Cláusula de descuelgue: Para los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo previsto en el presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final segunda

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan expresamente que, una vez agotados los trámites de resolución de conflictos ante la Comisión Paritaria, prevista en el artículo 6º, se someterán a los procedimientos establecidos en el SERCLA para los conflictos colectivos. En relación con los individuales que se susciten; se someterán, igualmente, a los procedimientos contemplados en el SERCLA en los supuestos establecidos legalmente.

A N E X O I
TABLA DE RETRIBUCIONES

SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAORDINARIAS	BRUTO MENSUAL (14 PAGAS)	BRUTO ANUAL
Gerente	4.163,09	58.283,26
Responsable/Director/a	2.595,58	36.338,13
Técnico/a	2.055,07	28.771,03
Oficial administrativo/a	1.607,20	22.500,85
Personal de servicios auxiliares	1.310,47	18.346,54

ANTIGÜEDAD	BRUTO MENSUAL (14 PAGAS)	BRUTO ANUAL
Trienio	25,74	360,36

OTROS COMPLEMENTOS	BRUTO MENSUAL (12 PAGAS)	BRUTO ANUAL
Coordinación	326,04	3.912,43
Jefatura de Estudios	165,46	1.985,57
Subcoordinación	165,46	1.985,57
Ayuda a estudios	-	154,44

ACTA DE CONCLUSIÓN DE LA NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL CONVENIO

En Almería a 11 de junio de 2025 siendo las 09:00 horas reunidos de una parte la representación empresarial compuesta por doña Ana Belén Gea Segura, doña Verónica Zurano Blázquez y doña Noelia Úbeda Jiménez y de otra la representación social compuesta por don Adolfo Biosca Molina, doña Elena Crespo Martínez y don Juan Manuel López López, con motivo de la negociación del II Convenio Colectivo de empresa de la FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA, iniciado en fecha 11 de diciembre de 2023 y tras tres reuniones mantenidas al efecto, ambas partes.

Acuerdan:

Primero. Dar por concluidas las negociaciones y por tanto aprobar por unanimidad de todos sus componentes el II Convenio Colectivo de empresa de la FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA, cuyo texto final y completo se adjunta a la presente acta como anexo, y que tendrá una vigencia desde 1 de septiembre de 2025 a 31 de agosto de 2028

Segundo. Se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicidad del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y en prueba de cuanto antecede y de conformidad con lo expuesto, firman todos los presentes, miembros de la comisión negociadora.

En el lugar y fecha del encabezamiento.

LA PRESIDENTA, Ana Gea Segura.

EL SECRETARIO, Adolfo Biosca Molina.

Asistentes

Por la representación empresarial:

Ana Gea Segura,
Verónica Zurano Blázquez,
Noelia Úbeda Jiménez.

Por la representación social:

Adolfo Biosca Molina,
Elena Crespo Martínez,
Juan Manuel López López.