

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución de 20 de abril de 2023 de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la publicación del Convenio Colectivo que se cita.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Socio Laboral Andalucía (Cod. 71001492012009) de ámbito interprovincial, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, inscrito en Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos y Planes de Igualdad por resolución de 30 de marzo de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,

#### R E S U E L V O

Único. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 20 de abril de 2023. El Director General, Luis Roda Oliveira.

#### II Convenio Colectivo de la Fundación Socio Laboral Andalucía

##### Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo regula y establece las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de todo el personal laboral que presta sus servicios en la Fundación Socio Laboral Andalucía (en adelante FSLA o la Fundación) en los centros de trabajo de los Servicios Centrales, Sevilla, Granada, Córdoba, Almería y Málaga.

##### Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal laboral de la FSLA, entendiéndose como tal a todo trabajador/a fijo/a en plantilla o contratado temporalmente mediante cualquier figura contractual admitida por la legislación vigente, en los Servicios Centrales o en cualquiera de los Centros Provinciales de Asesoramiento de la FSLA antes indicados.

No obstante lo anterior, los trabajadores de los Centros Provinciales de Asesoramiento que no cuentan con representación de los trabajadores, se podrán adherir voluntariamente a la aplicación del presente convenio.

##### Artículo 3. Normativa aplicable y supletoria.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral de aplicación general. En atención a la actividad de la FSLA, también resultará de aplicación la normativa relacionada con la profesión de abogado y graduado social (o titulación equivalente que autorice a intervenir en la jurisdicción social) y, en particular, el Estatuto General de la Abogacía Española y el Código Deontológico de la Abogacía Española y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes, incluidas las normas colegiales.

##### Artículo 4. Absorción y compensación e indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones establecidas en el vigente Convenio tienen la consideración de mínimos, por lo que deben respetarse las mejoras y condiciones más beneficiosas que

00282396

existan en acuerdos entre trabajadores/as y empresa a la entrada de la vigencia del presente Convenio.

**Artículo 5. Ámbito temporal.**

- El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

- Los efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el 1 de enero de 2022 y se abonarán en el plazo de seis meses desde la firma del presente convenio.

- El periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo es de tres años, finalizando el 31 de diciembre de 2024.

- Al finalizar el periodo de vigencia, se entenderá prorrogado de año en año si no fuera denunciado por cualquiera de las partes negociadoras de acuerdo con las formalidades previstas en la legislación vigente. La citada denuncia, en los términos expresados, deberá producirse con una antelación mínima de tres meses anteriores al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas anuales. Denunciado el convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro. Igualmente, hasta que se firme un nuevo convenio se mantendrá un incremento anual del IPC de un 1,5% en los términos previstos en el apartado 5º de este artículo-.

- Para el año 2022, el incremento sobre el Salario Base y todos los complementos salariales excepto el Complemento Personal Transitorio, Antigüedad consolidada y Complemento de Mutualidad, será del 2,5%, de un 3,5% para 2023 y de un 3% para 2024, incrementos que no se verán afectados por las eventuales variaciones del IPC.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente. En caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas por los órganos jurisdiccionales competentes, quedaría sin eficacia la misma, debiendo renegociarse el tenor de la misma.

**Artículo 7. Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Aplicación y Desarrollo del Convenio.**

1. Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo se establece una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros, dos en representación de los/as trabajadores/as y dos en representación de FSLA, los cuales podrán participar con un único asesor por cada parte con voz pero sin voto.

2. Son competencias de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Aplicación y Desarrollo del Convenio las siguientes: a) Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas de este convenio colectivo y desarrollo de sus contenidos. b) Vigilancia en el cumplimiento de lo acordado en el mismo. c) Adecuación del convenio a la normativa vigente en cada momento. d) Mediar, conciliar o, en su caso y si así se pactara en cada supuesto concreto, arbitrar informando y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos le sean sometidos por las partes. e) Cualquier otra que por ley, norma o acuerdo sea de su competencia.

3. La Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Aplicación y Desarrollo del Convenio Colectivo deberá ser constituida en un máximo de 15 días naturales desde la firma del presente Convenio. En la reunión constitutiva de la Comisión Paritaria se establecerá el programa de trabajo, las frecuencias de las reuniones y las demás condiciones para su funcionamiento. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto favorable de ambas representaciones, serán registrados en un acta y tendrán carácter vinculante para ambas partes. En caso de discrepancia o desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá instar la mediación o conciliación del SERCLA.

**Artículo 8. Resolución extrajudicial de conflictos.**

Cualquier conflicto colectivo, ya sea de carácter jurídico o de intereses, que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a quien se reconoce por las partes como instancia previa, en cuyo seno habrá de interpretarse la solución de dicho conflicto. Transcurridos quince días sin adoptarse acuerdo alguno, la parte que haya presentado el conflicto colectivo promoverá la previa conciliación o mediación ante el Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) obligatoriamente. En consecuencia, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de esta instancia conforme a las normas y procedimientos que regulan el SERCLA. La intervención del SERCLA tendrá, en todo caso, carácter previo al ejercicio de medidas extrajudiciales de conflicto.

**Artículo 9. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo en los términos que establecen la legislación vigente y este Convenio Colectivo corresponde a la Dirección de la Fundación, sin perjuicio de las facultades que se reconozcan a los Coordinadores de los Centros Provinciales de Asesoramiento y de los derechos reconocidos a los representantes de los/as trabajadores/as en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1. La mejora del rendimiento del servicio, mediante la adecuación de plantillas a las necesidades reales.
2. La participación de los/as trabajadores/as, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente y el presente Convenio Colectivo.
3. La mejora de la calidad del empleo, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
4. La racionalización y mejora de los procesos operativos.
5. La valoración de los puestos.
6. La evaluación del desempeño.
7. El establecimiento de las medidas necesarias, que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad. La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresa y trabajadores/as.
8. En el caso de producirse alguna vacante en la Fundación, dicha situación será comunicada a la representación de los trabajadores. El personal de la Fundación tendrá preferencia para cubrir dicha vacante, a excepción de que la misma corresponda a un puesto de Coordinador. En caso de existir más de una solicitud por parte del personal de la Fundación, será la Dirección de la Fundación quien determine, conforme a criterios objetivos tales como la antigüedad, especialización y polivalencia, la persona que ocupará dicha vacante.

**Artículo 10. Movilidad funcional.**

1. Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la FSLA podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes, recibiendo durante el período de tiempo que ejerza tales funciones la compensaciones económicas correspondientes.

2. Con independencia del Grupo Profesional en el que se integra el/la trabajador/a y su nivel, entre los cometidos que el empleado se obliga a desarrollar, quedan incluidos todos aquéllos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios e imprescindibles para el desempeño de éstas así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

3. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, se precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a un grupo inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución de su grupo de origen.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

En todos los casos expresados anteriormente se dará cuenta por escrito al trabajador/a afectado/a y se informará previamente al Delegado de Personal o Comité de Empresa.

Artículo 11. Criterios generales. El personal de la Fundación se clasificará en grupos profesionales en atención a la titulación ostentada y a las funciones que desarrolla, de conformidad con las definiciones que se detallan en los artículos siguientes. La estructura profesional que se define tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

Artículo 12. Grupos profesionales y niveles.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los grupos profesionales siguientes, subdivididos en niveles:

Grupo I: Personal Titulado Superior. - Titulado Superior 1. - Titulado Superior 2. Titulado Superior 3.

Grupo II: Personal Titulado Medio. - Titulado de Grado Medio 1. - Titulado de Grado Medio 2. Titulado Grado Medio 3.

Grupo III: Personal de Administración. - Administrativo 1. - Administrativo 2. Administrativo 3.

Artículo 13. Características de los grupos profesionales y niveles.

A título enunciativo y no limitativo se enumeran funciones o actividades a desarrollar por el personal y que serán las siguientes:

- Grupo I.

Personal Titulado Superior: Integran este grupo los empleados que se hallan en posesión del título académico de grado superior homologado oficialmente y que están vinculados laboralmente a la empresa en razón del título que poseen, para ejercer las funciones específicas a que dicho título les habilita o aquellas misiones que les sean atribuidas. Específicamente, se hayan integrados en el presente Grupo Profesional los abogados de la Fundación, que ejercerán sus funciones en los órdenes jurisdiccionales para los que sean requeridos por parte de la Dirección de la Fundación. Los abogados prestarán sus servicios en régimen de dedicación exclusiva, salvo que se establezca lo contrario en su contrato de trabajo. Por tanto, estos/as trabajadores/as no podrán ejercer la profesión de abogado por cuenta propia, ni podrán celebrar otros contratos de trabajo con otros despachos o con otras entidades, públicas o privadas. El 10% del salario base fijado para este Grupo Profesional se destina a la compensación por la exclusividad.

Los niveles, sin carácter de grupo o categoría profesional, que integran el Grupo Profesional del Personal Titulado Superior serán:

- Titulado Superior 1. Nivel de acceso, sin experiencia. Estarán incluidos aquellos/as trabajadores/as de nueva contratación, que careciendo de experiencia y preparación específica, se incorporen para desempeñar las tareas propias de iniciación y adaptación. Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de 5 años, la adscripción posterior que en su caso proceda se realizará al nivel Titulado Superior.

2. Titulado Superior 2. Nivel intermedio, experiencia mínima 5 años. Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de 5 años, la adscripción posterior que en su caso proceda se realizará al nivel Titulado Superior.

3. Titulado Superior 3. Nivel superior, experiencia mínima 10 años.

- Grupo II. Personal Titulado Medio: Integran este grupo los empleados que se hallan en posesión del título académico de grado medio homologado oficialmente y que están vinculados laboralmente a la empresa en razón del título que poseen, para ejercer funciones específicas a que dicho título les habilita o aquellas misiones que les sean atribuidas. Específicamente, se hallarán integrados en el presente Grupo Profesional los graduados sociales (o trabajadores/as con titulación equivalente que les autorice a intervenir en la jurisdicción social) de la Fundación. Los graduados sociales (o equivalentes) prestarán sus servicios en régimen de dedicación exclusiva, salvo que se establezca lo contrario en contrato de trabajo. Por tanto, estos/as trabajadores/as no podrán ejercer la profesión de graduado social (o equivalente) por cuenta propia ni podrán celebrar otros contratos de trabajo con otros despachos o con otras entidades, públicas o privadas. El 10% del salario base fijado para este Grupo Profesional se destina a la compensación por la exclusividad.

Los niveles sin carácter de grupo o categoría profesional, que integran el Grupo Profesional del Personal Titulado Medio serán:

- Titulado de Grado Medio 1.

Nivel de Acceso. Estarán incluidos aquellos/as trabajadores/as de nueva contratación, que careciendo de experiencia y preparación específica, se incorporen para desempeñar las tareas propias de iniciación y adaptación. Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de 5 años, la adscripción posterior que, en su caso, proceda se realizará al nivel Titulado de Grado Medio 2.

- Titulado de Grado Medio 2. Experiencia mínima 5 años.

- Titulado de Grado Medio 3. Experiencia mínima 10 años.

- Grupo III Personal de Administración: Integran este grupo los empleados que hallándose en posesión de formación suficiente para el desarrollo de su trabajo realice las tareas propias de secretariado, telefonista, recepcionista, envío, recogida y reparto de correspondencia, fotocopias, compra y recogida de material de oficina, cobros y demás labores preparatorias o complementarias a la realización de sus funciones administrativas, archivo documental, etc. Asimismo, dichos empleados podrán realizar aquellos trabajos administrativos necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la FSLA, como la llevanza de la agenda de procedimientos, altas/bajas de clientes, facturación, etc. Los niveles, sin carácter de grupo o categoría profesional, que integran el Grupo Profesional del Personal de Administración serán: - Administrativo 1. Nivel de acceso, sin experiencia. Estarán incluidos aquellos/as trabajadores/as de nueva contratación, que careciendo de experiencia y preparación específica, se incorporen para desempeñar las tareas propias de iniciación y adaptación. Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de 3 años, la adscripción posterior que en su caso proceda se realizará al nivel Administrativo 2.

- Administrativo 2. Nivel intermedio, experiencia mínima 3 años.

- Administrativo 3. Nivel Superior. Experiencia mínima 7 años.

Artículo 14. Formación.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios para la Fundación, los/as trabajadores/as tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios, jornadas, congresos, etc., para la obtención de una mayor formación y especialización

00282396

en las áreas propias de su desempeño profesional, así como la realización de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia Fundación o en colaboración con terceras entidades. En cualquier caso, las solicitudes de asistencias a las referidas jornadas, congresos o cursos se supeditarán a la previa autorización de la Dirección de la Fundación, en atención a las necesidades organizativas, favoreciéndose en todo momento la participación y alternancia de los/as trabajadores/as que soliciten su participación.

#### Artículo 15. Objetivos de la formación.

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos: 1. La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones. 2. La especialización dentro del propio trabajo. 3. La ampliación de los conocimientos de los/as trabajadores/as aplicables a las actividades, disciplinas y materias sobre las que se desarrolla su prestación de servicios.

#### Artículo 16. Comisión de formación.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continuada en el ámbito del presente Convenio, compuesta por dos representantes de la representación sindical y dos de la Fundación. Esta Comisión tendrá las siguientes competencias: 1. Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el ámbito de actividad de la Fundación, orientación respecto de los colectivos de trabajadores/as destinatarios/as de las acciones formativas, criterios que faciliten la vinculación de la formación continua con el sistema de clasificación profesional. 2. Proponer la realización de estudios para la detección de las necesidades formativas. 3. Promover la formación continuada entre la Fundación y los/as trabajadores/as. 4. Realizar el seguimiento y evaluación de la formación continuada impartida en su ámbito. La Comisión Paritaria de Formación Continuada elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

#### Artículo 17. Contratación indefinida.

Para dar cumplimiento al compromiso de la Fundación de promover la estabilidad en el empleo de los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito personal de este convenio, la modalidad de contratación habitual para cubrir las necesidades estructurales de plantilla en cada uno de los Centros de Trabajo de la Fundación será el contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, sin perjuicio del uso que la Fundación podrá hacer de cualquier otra modalidad contractual admitida en Derecho.

Artículo 18. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Igualmente, se podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

Artículo 19. Contratos de duración determinada para la sustitución de la persona trabajadora.

Podrá celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas. Por último, el contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la



cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

La duración de estos contratos será la regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 20. Contratos formativos.

Contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional. La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de un año.

Contrato de formación en alternancia. Tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, y se realizará de acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 21. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con los efectos jurídicos prevenidos en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, y con la siguiente duración: Titulados de Grado Medio y Superior, seis meses. Resto de categorías, dos meses. La situación de maternidad o incapacidad temporal del/la trabajador/a, o cualquier otra causa de suspensión del contrato, interrumpirá el cómputo del período de prueba, salvo pacto escrito en contrario.

#### Artículo 22. Baja voluntaria del trabajador.

En caso de que un/a trabajador/a cause baja voluntaria, éste/a vendrá obligado/a a comunicar por escrito a la Dirección de la Fundación su decisión con un mínimo de 15 días de antelación para el Grupo de Administrativos, y un mes para los Grupos Profesionales de Titulados Superiores y Titulados de Grado Medio. Si no realizase el preaviso, se podrá deducir de su liquidación un número de días de salario igual a los que haya incumplido respecto al plazo de comunicación establecido.

#### Artículo 23. Jornada laboral.

Los criterios generales y definición de la jornada laboral son los siguientes:

a) La jornada laboral anual será de 1.561 horas, distribuida en un promedio de 35 horas semanales.

b) La distribución de la jornada será con carácter general de lunes a jueves en horario de mañana y tarde y los viernes en jornada intensiva. Se establece una jornada intensiva desde el 1 de junio al 30 de septiembre.

Igualmente, se establece una jornada intensiva en el periodo de Navidad, Semana Santa y en la feria local según la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo. En el periodo de Navidad, la jornada intensiva será desde el lunes de la semana de Navidad hasta el día 6 de enero. Los horarios se fijarán anualmente en el calendario laboral, conforme establece el artículo 24 del presente Convenio.

c) Los abogados y graduados sociales (o equivalentes) realizarán su jornada en régimen de flexibilidad horaria, en atención a las necesidades inherentes al ejercicio de su función de asesoramiento y defensa de clientes, al ser consustancial a su prestación de servicios.

Todos los horarios que se puedan establecer garantizarán la cobertura del servicio. En todo caso, la distribución de la jornada de trabajo deberá hacerse de tal manera que se asegure el servicio a los clientes y el cumplimiento de los plazos procesales.

d) Los trabajadores tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma

de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, debiendo respetarse en todo caso el horario de apertura y cierre del centro de trabajo.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social.

En los casos de prestación del trabajo a distancia, la empresa abonará en concepto de gastos, la cuantía mensual de 10€ si la jornada es inferior al 50% o 20€ si la jornada se realiza a tiempo completo.

**Artículo 24. Calendario laboral.** La Dirección de la Fundación, en el último mes de cada año, elaborará el calendario laboral para el año siguiente. Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos y el sistema de horarios. Los excesos de jornada se compensarán siempre con descansos.

**Artículo 25. Vacaciones.**

Se reconoce a todo el personal afectado por el presente Convenio el derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones de 25 días laborables o de la parte proporcional correspondiente al período de prestación de servicios si fuera inferior al año, no sustituible por compensación económica. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre las partes, durante los meses de julio a septiembre inclusive, aunque dando preferencia a su disfrute en el mes de agosto, en atención a la menor actividad de Juzgados y Tribunales de Justicia, siendo posible el fraccionamiento en dos partes, sin que ninguna de éstas sea inferior a cinco días consecutivos laborables. Únicamente por acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán disfrutar las vacaciones fuera del periodo estival.

De los 25 días de vacaciones, dos corresponderán obligatoriamente a los días 24 y 31 de diciembre. Además, el 50% de la plantilla disfrutará de tres días de descanso de la semana correspondiente a la Navidad y el otro 50% disfrutará de los mismos días de la semana correspondiente al año nuevo. Dicho disfrute será rotativo entre el personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23.a).

A partir del sexto trienio, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un día adicional de vacaciones. A partir del séptimo trienio, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un día adicional de vacaciones al anterior. Y a partir del octavo trienio, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de dos días más de vacaciones y adicionales a los anteriores, estableciéndose un total de 4 días adicionales de vacaciones.

A los efectos del presente Capítulo, se entiende por días laborables los lunes a viernes. Las vacaciones se disfrutarán, obligatoriamente, en el año natural, salvo en el supuesto de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo del permiso por maternidad, en los términos indicados en este artículo.

**Artículo 26. Licencias y permisos.**

1. El/la trabajador/a, previa autorización y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:



a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho, comenzado su cómputo el primer día laborable siguiente al hecho causante.

b) Tres días por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad y convivientes del trabajador/a. Y dos días en los supuestos de intervención quirúrgica con y sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y convivientes del trabajador/a. Estos días se podrán disfrutar, bien seguidos o de forma alterna, durante el periodo en que esté hospitalizado el pariente del trabajador así como durante el reposo domiciliario, siempre que exista previa comunicación a la empresa.

Cuando con tal motivo el/la trabajador/la necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia donde trabaje, el plazo será de cinco días y/o cuatro días respectivamente.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a a la situación de excedencia forzosa en los términos regulados legalmente. En el supuesto en que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deba de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Tres días de asuntos propios que no podrán ser acumulados a la semana de vacaciones de Navidad. Asimismo, la Dirección de la Fundación podrá denegar, por razones de organización del servicio, que dicho permiso sea acumulado a las vacaciones anuales. Los días de asuntos propios no afectarán a la jornada anual máxima.

h) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico, tanto público como privado, por motivos de salud del trabajador/a y de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de convivientes del trabajador/a, siempre que se acredite la urgencia y la imposibilidad de acudir al médico en horario no laborable. En cualquier caso, deberá justificarse debidamente la asistencia al médico.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

4 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá

derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Salvo fuerza mayor, la persona trabajadora deberá preavisar con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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 se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

6. Cualquier trabajador/a que lo solicite tendrá derecho a la concesión de un permiso no remunerado de un mes en el año natural. Por tanto, el presente derecho sólo podrá ejercitarse por un plazo fijo de un mes, sin que éste pueda fraccionarse, acortarse o ampliarse. Para la concesión del referido permiso, se tendrán en cuenta los criterios organizativos de la Fundación, que podrá denegar el derecho en aquellos casos en que su disfrute pueda ocasionar perjuicios organizativos relevantes. Si la solicitud de permiso no remunerado fuera debido a causas graves e inminentes, los criterios organizativos que puedan justificar la denegación del permiso exigirán un perjuicio de mayor relevancia. Una vez ejercitado el referido derecho, sólo podrá reiterarse su solicitud transcurrido dos años desde el final de su disfrute. Terminado el mes de permiso, el reingreso será inmediato.

#### Artículo 27. Excedencias voluntarias.

1. Los/as trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, sin que este período se le compute a efectos de antigüedad. Durante el primer año de excedencia los trabajadores tendrán reserva del puesto de trabajo. 2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior. 3. Los/as trabajadores/as 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. 4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as 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. 5. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a un período de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este período de excedencia. 6. 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/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la Empresa. 7. Las excedencias reguladas en el presente artículo deberán ser solicitadas con al menos quince días a la fecha del comienzo del disfrute.

#### Artículo 28. Excedencias forzosas.

Tendrán derecho a la excedencia forzosa los/as trabajadores/as de FSLA en los que concurren las siguientes circunstancias: a) Cuando fueran nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. A este efecto, se entenderá por cargo público de carácter representativo la elección como Diputado o Senador de las Cortes Generales, Diputado de Asambleas Autonómicas y Concejal de Ayuntamientos, o tener el nombramiento para cargo público dentro de las Administraciones del Estado, Comunitaria, Municipal o Internacional. b) Cuando fueren nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza políticos en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos representativos, conforme establece la legislación laboral, siempre que exija plena dedicación. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes desde que cesó la situación que motivó la excedencia. En todo caso, los excedentes forzosos deberán efectuar el reingreso para poder solicitar, en su caso, la excedencia voluntaria.

Artículo 29. Otras causas de suspensión del contrato de trabajo. Además de lo dispuesto en los artículos precedentes, el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto al nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 biológica o del otro progenitor, a

partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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 el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, salvo en los casos de familias monoparentales, en la que el progenitor custodio podrá disfrutar de 32 semanas de permiso.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

**Artículo 30. Conceptos retributivos.** Las retribuciones del personal de FSLA se ajustarán a los siguientes conceptos retributivos:

1. Retribuciones fijas.
  - 1.1. Salario base.
  - 1.2. Antigüedad.
  - 1.3. Pagas extraordinarias.
  - 1.4. Complemento de nivel.
  - 1.5. Complemento Personal Transitorio.
  - 1.6. Complemento de Mutualidad.
  - 1.7. Complemento de Ejercicio Profesional.
  - 1.8. Complemento de Coordinación.
2. Retribución variable.

**Artículo 31. Retribuciones fijas.**

1. Las retribuciones fijas anuales se percibirán distribuidas en doce mensualidades, siendo prorrateadas mensualmente las pagas extraordinarias de julio y diciembre, salvo pacto en contrario en el contrato de trabajo. En el Anexo I la cuantía del salario base incluye las pagas extraordinarias. Serán retribuciones fijas las siguientes:

1.1. Salario base. Es la parte de la retribución del trabajador/a por unidad de tiempo y será la misma cantidad dentro de cada grupo profesional conforme a lo establecido en el Anexo 1 del presente Convenio.

1.2. Antigüedad. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir un complemento salarial lineal por cada tres años de servicio en la empresa, que asciende a la cantidad del 5% del salario base vigente por cada trienio, con un tope de cinco trienios. Los trienios se comenzarán a abonar en el mes en que se devenguen. Aquellos/as trabajadores/as que a 31.12.2010 venían percibiendo un porcentaje superior al 25%, conservarán este porcentaje, si bien, el exceso hasta el porcentaje consolidado que deviene de su antigüedad reconocida a esa fecha, se transformó en un complemento fijo denominado antigüedad consolidada, con carácter ad personam, no compensable, ni revisable, ni absorbible.

1.3. Pagas extraordinarias. Se establece el abono de dos pagas extraordinarias, de carácter anual. Una Paga de Verano, que se percibirá el día 30 de junio y, la Paga de Navidad, que se abonará el día 22 de diciembre. Dichas pagas estarán integradas por el salario base, la antigüedad, la antigüedad consolidada, el complemento de nivel que devenguen cada uno de los/as trabajadores/as y el complemento de ejercicio profesional, y se prorratearán, como regla general, mensualmente.

1.4. Complemento de nivel. Es aquel complemento que perciben los/as trabajadores/as por razón de su experiencia profesional y capacitación y en relación con los niveles definidos en el artículo 12.

1.5. Complemento Personal Transitorio.

Este complemento personal es el que vienen percibiendo los/as trabajadores/as que sufrieron una disminución en sus retribuciones brutas anuales con la entrada en vigor del extinto Convenio Colectivo. Este complemento personal transitorio resultará compensable y absorbible con los incrementos salariales que se pacten año a año en la cuantía del 50% para las subidas ordinarias y el 100% de las subidas extraordinarias.

1.6 Complemento Personal Mutualidad.

Como consecuencia de la eliminación de los gastos correspondientes a la Mutualidad, aquellos trabajadores a los que la Fundación les venía abonando dichos gastos, pasarán a percibir, con la entrada en vigor del presente convenio, un complemento personal en la misma cuantía que venía percibiendo cada trabajador/a por tal concepto, el cual no será ni compensable ni absorbible con los incrementos ordinarios o extraordinarios en la Fundación.

1.7 Complemento de Ejercicio Profesional.

Aquellos trabajadores que ostenten la categoría de Titulado Medio y que, estando colegiados como Graduados Sociales, vengan desempeñando entre sus funciones la asistencia a actos de juicio, percibirán este Complemento, que no resultará compensable y absorbible con ninguna subida salarial.

Este complemento se abonará en catorce mensuales y según la cuantía establecida en el Anexo I.

1.8. Complemento de coordinación. El complemento de coordinación retribuye la especial responsabilidad del puesto de libre designación de coordinador/a. Como puesto de libre designación, la Fundación podrá libremente designar a la persona que ocupará dicho puesto y, asimismo, podrá removerlo del puesto sin necesidad de justificar la causa. El/la trabajador/a no tendrá derecho a ninguna indemnización por el cese. La cuantía del complemento de coordinación será decidida por la Fundación.

Artículo 32.

Retribución variable. La Retribución variable es aquella retribución que tiene por objeto retribuir al personal por la consecución de los objetivos, cualitativos y cuantitativos, establecidos por la Fundación con carácter anual, una vez aprobados por la Dirección de la Fundación previa negociación con los representantes de los trabajadores y coordinadores de cada centro. Los objetivos podrán venir referidos a la propia Fundación, al Centro Provincial de Asesoramiento al que se halla adscrito el/la trabajador/a y/o al propio empleado. Anualmente la Dirección de la Fundación informará a cada trabajador/a



del procedimiento de evaluación del desempeño y de los objetivos con anterioridad al 31 de enero del año correspondiente a su abono. Igualmente, la Dirección de la Fundación informará, tanto a la representación de los trabajadores como a los Coordinadores Provinciales, de los porcentajes de consecución de los objetivos de cada centro, así como de los trabajadores de cada uno de ellos.

El abono de la retribución variable se realizará en un único pago durante el primer cuatrimestre del año posterior a su devengo. En el Anexo 1 se incluyen las retribuciones variables máximas que podrán percibir los/as trabajadores/as en atención al Grupo Profesional y a su nivel.

En la negociación anual de los objetivos se distribuirá un porcentaje entre objetivos cumplidos por el conjunto de la Fundación o Centro Provincial de Asesoramiento correspondiente y objetivos cumplidos individualmente.

Asimismo, la consecución de los objetivos tendrá en cuenta el absentismo del trabajador/a durante el año de devengo, por lo que la retribución variable podrá minorarse en atención a dicho absentismo.

El absentismo tendrá en cuenta cualquier causa de inasistencia al trabajo, salvo la incapacidad temporal por accidente de trabajo, riesgo durante el embarazo y los periodos de permiso de maternidad/paternidad. La concreción de la influencia del absentismo en el cobro de la retribución variable se fijará anualmente por la Dirección de la FSLA.

#### Artículo 33. Gastos de desplazamiento y kilometraje.

Los/as trabajadores/as que, por necesidades de la Fundación, tengan que efectuar viajes y desplazamientos, y ésta no facilite los medios necesarios para sufragar los gastos derivados de dichos viajes o desplazamientos, percibirán por el concepto de dieta los siguientes importes máximos: - Dieta completa: 26,50 euros. - Media dieta: 13,20 euros. Si los desplazamientos se efectúan en coche propio, en concepto de gastos por el uso propio del vehículo se abonará 0,19 euros por kilómetro. En ambos casos, las cuantías se actualizarán en función de las cuantías que se fijen por el Gobierno exentas de tributación.

#### Artículo 34. Compensación por incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal, se complementará al personal la diferencia entre la prestación que por este concepto reciba de la Seguridad Social y el cien por cien de las retribuciones fijas que le correspondieran de estar trabajando normalmente.

Artículo 35. Faltas. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo. Las faltas disciplinarias de los/as trabajadores/as, cometidas con ocasión de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves. a) Serán faltas leves: 1. La negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas o en la tramitación de un asunto, siempre que no se haya producido un perjuicio para el cliente y/o a los bienes e intereses de la Fundación. En caso de producirse tal perjuicio, la falta será considerada grave o muy grave. 2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural, para aquellos/as trabajadores/as que no desarrollen su jornada laboral en régimen de flexibilidad horaria. 3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio hasta 15 minutos durante la jornada, sin que del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física. 4. No comunicar la ausencia justificada al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho. 5. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada, dentro de un mes natural. 6. La falta de aseo y limpieza personal. 7. La falta de respeto a compañeros, superiores, personal a su cargo y clientes. b) Serán faltas graves: 1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la



salud y la integridad física. 2. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. 3. La falta de asistencia al trabajo de dos días, sin causa justificada, dentro de un mes natural. 4. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre natural, cuando hayan mediado sanciones por las mismas. 5. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones. 6. La falta de aseo y limpieza personal cuando afecte a la imagen ante el público, clientela, profesionales o a la convivencia. 7. El empleo de tiempo y materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio. c) Serán faltas muy graves: 1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un mes o más de cuatro días en un período de tres meses naturales. 2. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, a compañeros de trabajo, a clientes o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas. 3. Realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad. 4. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros, superiores, personal a su cargo y clientes. 5. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales, en la prestación normal del trabajo. 6. El incumplimiento de la obligación de exclusividad. 7. Competencia desleal. 8. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros con motivo del incumplimiento del pacto de dedicación exclusiva o debido a la competencia desleal. 9. Acoso sexual o por razón de sexo, según las definiciones dadas por la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. 10. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses naturales, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción. 11. Comunicar o difundir hechos, datos o información reservada de clientes, conocida con motivo u ocasión de su trabajo y el incumplimiento de los deberes de confidencialidad, secreto profesional y fidelidad.

#### Artículo 36. Sanciones.

Por falta leve: - Amonestación escrita. - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. Por falta grave: - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. Por falta muy grave: - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. - Despido. De toda sanción grave o muy grave se dará copia a los/as Delegados/as de Personal o Comité de Empresa de los/as trabajadores/as, si los hubiere, en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la comunicación al trabajador/a.

#### Artículo 37. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 38. Derechos sindicales.

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. 1. Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves. 2. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan. 3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y ocupación y también el resto de pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. 4. De vigilancia y control de

las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Las garantías de los representantes del personal, Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, serán las que recogen en el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores. La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

#### Artículo 39. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo en el ámbito de aplicación del mismo, el principio de igualdad entre hombre y mujer, en todos los aspectos del régimen de trabajo y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones y demás condiciones de trabajo, asumiendo el compromiso de evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse.

#### Artículo 40. Acción Social.

- Póliza de seguro. Los trabajadores estarán incluidos en una póliza de seguro que cubre las siguientes contingencias y prestaciones, expresadas en euros:

- Muerte por cualquier causa: 6.010 €.
- Invalidez permanente absoluta por cualquier causa 6.010,12€.
- Invalidez permanente total por cualquier causa 6.010,12€.

Los trabajadores serán dados de alta y baja en la póliza automáticamente, en la misma fecha de su alta o de su baja en la relación laboral, respectivamente.

2. Gastos de colegiación. Los gastos de colegiación de los trabajadores que tengan la condición de abogados o graduados sociales ejercientes y realicen funciones inherentes a dicha condición, serán por cuenta de la Fundación.

#### 3. Gastos de Mutualidad.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, la Fundación dejará de abonar los gastos de Mutualidad de los trabajadores que tenían reconocido dicho beneficio en su contrato de trabajo. Dicho gasto será compensado con un Complemento de Mutualidad que será percibido en los términos previsto en el art. 31. Serán los trabajadores los que tengan que comunicar dicha variación a su correspondiente Mutua, sin que la Fundación se haga responsable de incidencia o cargo alguno a partir de la fecha indicada.

#### 4. Jubilación Parcial.

Los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en la normativa laboral y de Seguridad Social, podrán acogerse a la jubilación parcial, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores. La distribución de la jornada efectiva del trabajador parcialmente jubilado se acordará entre la Fundación y el trabajador, procurando, cuando el servicio lo permita, su realización en periodos de cuatro o cinco horas diarias. Los trabajadores podrán realizar las horas hasta su jubilación plena en un único periodo ininterrumpido de trabajo, siempre que se mantenga alta y cotización durante todo ese periodo.

#### Artículo 41. Seguridad y salud laboral.

1. A todos los efectos es de aplicación en el ámbito del Convenio la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo. Los riesgos para la salud serán prevenidos evitando su generación, emisión y transmisión. Sólo en última instancia se utilizarán medios de protección personal, siendo esta medida de carácter provisional y transitorio, debiendo en todo caso marcarse un plazo para su utilización.

2. La Empresa realizará un reconocimiento general anual a todos sus trabajadores, que será voluntario para éstos en función de lo que establezca el Servicio de Prevención en relación a cada categoría y puesto de trabajo.

3. Protección al embarazo. La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos o profesionales. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a su reincorporación a su destino original.

Artículo 42. Plan de Igualdad y Protocolo contra el acoso en el trabajo.

La Dirección de la Fundación y los representantes de los trabajadores han procedido a la negociación y firma del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso en el trabajo.

Respecto al Plan de Igualdad, los términos de la negociación han sido fijados por la Comisión de Igualdad, habiéndose establecido como objetivos generales los siguientes:

- Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas de la Fundación.
- Seguir integrando la perspectiva de género en la gestión de la Fundación.
- Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Fundación.
- Continuar garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la Fundación.

#### Anexo I. Tablas salariales 2022 (incluye subida IPC 2022)

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES	SALARIO BASE ANUAL (14 PAGAS)	COMPLEMENTO DE NIVEL ANUAL (14 PAGAS)	TOTAL	VARIABLE MÁXIMO ANUAL
(I) Titulado superior	3	26.156,03	6.722,11	32.878,15	3.336,86
	2	26.156,03	5.082,34	31.238,37	3.167,76
	1	26.156,03	1.639,49	27.795,52	2.716,83
(II) Titulado medio	3	21.952,20	5.199,50	27.151,70	2.816,83
	2	21.952,20	4.044,40	25.996,60	2.653,70
	1	21.952,20	1.639,47	23.591,67	2.146,41
(III) Administrativos	3	17.113,38	1.999,50	19.112,88	1.934,47
	2	17.113,38	1.256,77	18.370,15	1.127,32
	1	17.113,38	710,49	17.823,87	563,66
* Secretariado		18.112,43	2.546,55	20.658,98	1.934,47
* Conforme al art. 13 del Convenio Colectivo, las antiguas categorías de Jefe de Administración y Secretariado desaparecen a la entrada en vigor del Convenio, sin perjuicio de mantener ad personam dichas categorías para los trabajadores que tuvieran dichas categorías a la entrada en vigor del Convenio.					
Complemento de Mutualidad: En función de lo que viniera percibiendo cada trabajador.					
Complemento de Ejercicio Profesional: 230 /mensuales (en catorce pagas).					
CPT: Conforme al art. 31.1.5 del Convenio.					
Antigüedad: Conforme al art. 31.1.2 del Convenio.					

Complemento de Coordinación	Anual fijo (12 pagas)	Variable máximo anual	Total máximo
De 1 a 4 trabajadores	4.993,80 €	1.200,00 €	6.193,80 €
De 5 a 9 trabajadores	7.490,70 €	1.800,00 €	9.290,70 €
Más de 9 trabajadores	9.987,60 €	2.400,00 €	12.387,60 €