

### 3. Otras disposiciones

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

*Resolución de 22 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Paritaria Negociadora de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para la modificación del convenio colectivo del personal de la Fundación Pública Andaluza Fondo de Formación y Empleo.*

Visto el Acuerdo de la Comisión Paritaria Negociadora de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo, de fecha 27 de octubre de 2020, constituida para la aplicación al personal de la Fundación Pública Andaluza Fondo de Formación y Empleo de las medidas contempladas en el Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz, por el que se modifican determinados artículos del convenio colectivo del personal proveniente de la extinta Fundación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

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

Primero. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Sevilla, 22 de enero de 2021.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

ACTA DE 27 DE OCTUBRE 2020 DE LA REUNIÓN CELEBRADA POR LA COMISIÓN PARITARIA NEGOCIADORA DE LA AGENCIA SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO CONSTITUIDA PARA LA APLICACIÓN AL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN ANDALUZA FONDO FORMACIÓN Y EMPLEO DE LAS MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE 17 DE JULIO DE 2018

Asistentes.

Agencia Servicio Andaluz de Empleo:

Miguel Ángel Terrero Prada

Director Gerente

Mayte Periañez Vega

Jefa del Servicio de Personal

Unión General de Trabajadores de Andalucía:

Alberto Márquez Rodríguez

Alejandro Rodríguez Hornos

Confederación Sindical Comisiones Obreras de Andalucía:

Beatriz Ramos Pérez

Raúl Jesús Montilla Domínguez

Unión de Trabajadores por el Empleo, el Desarrollo y la Formación:

Javier L. Urbano Lima

Julio Medina Castillo

Unión de Trabajadores Independientes de Andalucía:

Regla María Jiménez Ruiz

Antonio Alex Benzal

En la ciudad de Sevilla, a 27 de octubre de 2020, en la sala de la planta baja del edificio de los servicios centrales de la Agencia SAE, sito en la Avenida Leonardo da Vinci, 19 B, Sevilla, siendo las 12:00 horas, se reúnen las personas al margen referenciadas para constituir la Comisión Paritaria Negociadora exclusivamente para la aplicación al personal laboral propio de la Agencia SAE proveniente de la Fundación Andaluza Fondo Formación y Empleo de las medidas contempladas en el Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno.

Tras recibir el 1 de octubre de 2020 el informe favorable conjunto de la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia y la Secretaría General para la Administración Pública de la solicitud remitida por la Agencia SAE, se acuerda la firma de las modificaciones al Convenio Colectivo del personal laboral propio proveniente de la extinta Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo para la aplicación del Acuerdo de 13 de julio de 2018, quedando así el texto íntegro de los mismos:

El artículo 28. Vacaciones.

1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas de todo el personal será de 22 días laborables.

2. Las vacaciones podrán disfrutarse preferentemente entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, si bien el período ordinario normalizado será el mes de agosto.

3. Aquéllas personas que no lleven en la empresa el tiempo necesario para el disfrute pleno de este derecho les corresponderá la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

4. La retribución de vacaciones será la que se disfrute mensualmente.

5. El calendario de vacaciones estará confeccionado por la Dirección de la Fundación antes del 30 de mayo de cada año, salvo excepciones que atiendan a situaciones de necesidad de producción y al buen cumplimiento de la actividad.

6. En el caso que se produjese una situación de Incapacidad Temporal por contingencia común o profesional una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, tal circunstancia no interrumpirá el período vacacional ni dará derecho a incremento del mismo, excepción hecha del permiso por maternidad o paternidad.

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

7. El personal tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales, hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados:

- Quince años de servicio: 23 días hábiles
- Veinte años de servicio: 24 días hábiles
- Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles
- Treinta o más años: 26 días hábiles

El artículo 29. Permisos, licencias y reducciones de jornada por motivos familiares.

1. Todo el personal tiene derecho a permisos retribuidos en los casos que a continuación se especifican. Éstos han de ser solicitados con carácter previo y debidamente justificados tras su disfrute, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.

a) Por matrimonio o unión de hecho: 15 días naturales a contar desde el día siguiente a la celebración del evento.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos e hijas: 2 días naturales.

c) Por matrimonio de un familiar en primer o segundo grado por consanguinidad: 1 día, el de la celebración.

d) Por hospitalización o enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar hasta el 2.º grado de afinidad o consanguinidad:

1.º grado: 3 días hábiles misma localidad

5 días hábiles distinta localidad

2.º grado: 2 días hábiles misma localidad

4 días hábiles distinta localidad

e) Por fallecimiento de padres/madres o hijos/as: 3 días hábiles misma localidad y 5 días hábiles distinta localidad.

f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día si se produce dentro de la localidad, 2 días si incluye desplazamiento de localidad, pero dentro de la misma provincia, y 3 días si se produjera en distinta localidad perteneciente a distinta provincia.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, en los términos que recoge el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos legalmente o en este convenio.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando éstos deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Libre disposición: cuatro días para el año 2007 y seis días para el año 2008 y 2009. Estos serán considerados de trabajo efectivo; su disfrute se solicitará por escrito a la Gerencia o Dirección correspondiente con carácter previo y una antelación mínima de 72 horas. Estos días en ningún caso se podrán unir al período vacacional. En caso de concurrencia de varias personas en la solicitud de un mismo día la Gerencia o Dirección correspondiente velará por el adecuado mantenimiento del servicio.

El personal además, de los días de libre disposición que actualmente le corresponden, tendrá derecho también al disfrute de esos días adicionales de permiso, con el límite de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se trata de una medida que no es de aplicación directa, requiere previa negociación e informe preceptivo de la Secretaria General para la Administración Pública, que en esta materia sigue el criterio de valorar el coste que la aplicación de la medida conlleva para cada entidad, teniendo en cuenta la actividad que realiza o servicio que presta.

2. Protección a la Maternidad.

- La empleada en estado de gestación tendrá derecho a que, por la dirección de Recursos Humanos y Evaluación de la Fundación o por la entidad de prevención correspondiente, se estudie si el trabajo que realiza puede afectar a su estado.

- En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad, desde que se inicie el embarazo, se designará el puesto de trabajo y las funciones que puede desempeñar.

- Se podrá establecer a las trabajadoras en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto. En el supuesto de la gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

- Se establece un permiso por maternidad de una duración completa de 20 semanas. Asimismo, en caso de parto múltiple, o nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad el referido permiso se amplía en dos semanas más.

- Se establece un permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente de una duración completa de 20 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección de la persona trabajadora, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las semanas que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

- Los trabajadores o trabajadoras por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en 1 hora con esta misma finalidad o acumular dicho permiso a la baja por maternidad en jornadas laborales completas. Este derecho podrá ser ejercido por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que demuestren que no es utilizado por el otro progenitor o progenitora al mismo tiempo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto 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.

La madre o el padre tendrán derecho a ausentarse dos horas del trabajo. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

- Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado un o una menor de ocho años en régimen de acogida o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada hasta un máximo de un 50%, con una disminución máxima de un 33,33% de su salario.

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

Si dos o más personas trabajadoras de la Fundación generasen este derecho por el mismo causante, las gerencias y/o direcciones correspondientes podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el adecuado funcionamiento de la organización.

La Fundación y la Representación Unitaria manifiestan su compromiso de tomar como punto de referencia sobre la regulación de los distintos tipos de dependencia, en el presente convenio colectivo y en los sucesivos, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia, y la normativa de desarrollo.

- Quienes por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- En lo no acordado en los párrafos anteriores, se aplicará lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la normativa de desarrollo o la normativa vigente que sea de aplicación.

3. Protección a la Paternidad. El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor, tendrá una duración de 5 semanas, dentro del período comprendido entre la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

El Acuerdo 13 de julio de 2018, a través de un permiso adicional, amplía este tiempo de descanso hasta un máximo de 20 semanas, con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres crea un permiso adicional de paternidad. Una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación estatal básica, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.

El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

El reconocimiento del permiso adicional por paternidad conlleva costes económicos, dado que, a causa de su duración, serán necesarias sustituciones. Por ello, para adecuar su implantación a la suficiencia financiera necesaria, se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente calendario:

Año 2018: 5 semanas más (total 10 semanas)

Año 2019: 5 semanas más (total 15 semanas)

Año 2020: 5 semanas más (total 20 semanas)

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

5. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: la persona trabajadora tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado 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 acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

6. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, las personas trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

7. El personal dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un período máximo de 3 meses. Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de

personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas. El ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos.

8. El personal en quien concurra el cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas, y en tanto se mantengan las mismas, podrá solicitar realizar su jornada de trabajo de forma continuada u otras adaptaciones del modo de cumplir dicha jornada. Esta medida esta sujeta a las necesidades del servicio, se tendrá en cuenta para la ordenación de turnos de trabajo y vacaciones, y se ajustará al horario de apertura del centro de trabajo.

Permite las siguientes adaptaciones de la forma de realizar la jornada de trabajo semanal, siempre dentro del horario de apertura del centro:

- Realizar el suplemento de jornada en horario de mañana.
- Acumular la jornada semanal en menos de 5 días, con la posibilidad de realizar la jornada del día o días no trabajados tanto en horario de mañana como de tarde.

La jornada continuada se concederá a petición de la persona interesada, debidamente justificada.

9. Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo el total de sus retribuciones.

Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma.

La personal que pida esta reducción de jornada podrá solicitar una adaptación del horario en deba cumplir la parte de la jornada que le corresponda, así como la concentración de la misma en menos de 5 días semanales.

10. Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, 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 trabajadoras 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.

El artículo 32. Formación Profesional.

1. La Fundación reconoce el derecho de los trabajadores y las trabajadoras al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, serán durante los días de su celebración.

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

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

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

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

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

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

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

- Una vez que se haya acabado el curso se deberá presentar en la Dirección de Recursos Humanos justificante de haber superado satisfactoriamente dicho curso.

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