



## **I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN RED ANDALUCÍA EMPRENDE**

### **Capítulo I. Ámbito De Aplicación Y Contenido Mínimo**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el ámbito de la actividad propia de la Fundación conforme a sus fines fundacionales, realizada en sus mcentros de trabajo.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones dem trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta ajena, prestan sus servicios en régimen laboral.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio, bien por el desempeño de puestos de trabajo de especial confianza, o bien por estar vinculadas mediante relaciones ajenas al ámbito jurídico-laboral, las siguientes personas:

- a) La Gerencia, Direcciones de Área y Direcciones de la Red Territorial en cada provincia.
- b) Las personas contratadas para la prestación de servicios de asesoramiento a los miembros del Patronato y/o a la Gerencia de la Fundación.
- c) Quienes presten o realicen trabajos específicos, cuya relación con la Fundación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto.
- d) El personal que se encuentre realizando prácticas laborales como complemento de su formación reglada y en virtud de convenios de colaboración entre la Fundación y sus Centros de Enseñanza o Universidades.
- e) Las personas beneficiarias de acciones formativas gestionadas por la Fundación en el ámbito de sus competencias fundacionales.

#### **Artículo 3. Ámbito territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación en todos los centros de trabajo que pertenecen o puedan pertenecer a la Fundación, dentro y fuera del territorio nacional.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**





El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 y tendrá una vigencia de dos años, esto es, hasta 31 de diciembre de 2009.

Al vencimiento del Convenio, el contenido normativo y obligacional de éste se prorrogará por años naturales de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de un mes. En caso de prórroga tácita, los salarios se incrementarán en la medida que establezcan los Presupuestos Generales de la Junta de Andalucía como incremento salarial de los trabajadores que presten sus servicios en el sector público andaluz.

En el supuesto de que, denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo, o las negociaciones se prolongasen por un período de tiempo que excediera del actualmente en vigor, el contenido normativo y obligacional de éste se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determinara respecto de su retroactividad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo, todas las condiciones de trabajo recogidas en el presente texto articulado, salvo las de contenido económico, serán de aplicación desde la fecha de suscripción de la norma convencional, en los términos previstos en la Disposición Final Única.

#### **Artículo 5. Comisión Paritaria.**

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control en el plazo de un mes a partir de su firma. La Comisión estará compuesta por seis miembros, siendo tres de ellos en representación de cada parte. Para la designación de las personas que integrarán la parte social de la Comisión

Paritaria deberá respetarse la representatividad de los Sindicatos conforme a los resultados electorales considerados globalmente en el ámbito de la empresa.

Son competencias de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- b) La vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- c) La solución de dudas, discrepancias y conflictos de carácter colectivo, consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio.
- d) La creación de tantas Comisiones o Mesas de Trabajo como se deriven del presente texto convencional, así como la regulación de sus regímenes de funcionamiento interno.
- e) Cualquier otro asunto cuya competencia le sea asignada en el articulado del





presente Convenio o las partes, en el ejercicio de su autonomía colectiva, procediesen a otorgarle.

La Comisión Paritaria designará entre sus miembros a una Presidencia y a una Secretaría.

La Presidencia asumirá las funciones de convocar y moderar las sesiones y la Secretaría las de redactar las Actas de las sesiones, difundirlas entre sus miembros, transmitir los acuerdos adoptados a las personas interesadas y custodiar el Libro de Actas de las sesiones.

A este respecto, las funciones de Presidencia y Secretaría de la Comisión Paritaria se desempeñaran alternativamente por una persona vocal de cada una de las dos representaciones.

Recibida una consulta, la Comisión Paritaria se reunirá en un plazo máximo de quince días, con la finalidad de pronunciarse sobre la misma; la resolución del conflicto planteado se comunicará por escrito a la parte interesada en el plazo de cinco días naturales a partir del día de celebración de la correspondiente sesión, salvo que por razones justificadas fuera necesario contar con plazos de mayor duración.

Adicionalmente, la Comisión Paritaria se reunirá cuando alguna de las partes integrantes lo requiera por escrito; en este supuesto, la sesión tendrá que celebrarse en el plazo máximo de quince días desde la solicitud y la parte interesada deberá adjuntar la documentación que justifique el objeto de la convocatoria.

De este modo, instada la reunión mediante escrito, la Presidencia, junto con la convocatoria, estará obligada a remitir a los miembros de la Comisión Paritaria la documentación referida en el párrafo anterior, a los efectos de dotar de mayor celeridad y eficacia al funcionamiento de la misma.

Los acuerdos que se adopten en el seno de la Comisión Paritaria requerirán el voto afirmativo de dos integrantes de cada una de las partes. Los acuerdos alcanzados vincularán a ambas representaciones en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán.

En el supuesto de que en la Comisión Paritaria no se alcanzase acuerdo para la solución de un tema o conflicto planteado, las partes, antes de acudir a los Tribunales del Orden Jurisdiccional Social, se someterán a los mecanismos de conciliación -mediación previstos en el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA).

## **Artículo 6. Procedimiento para la resolución de conflictos individuales.**



El personal laboral, en el libre ejercicio de sus derechos, pueden acudir en defensa de sus intereses ante el Orden Jurisdiccional Social.

No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que la persona trabajadora, individualmente considerada, deberá someter al Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía, con carácter previo al inicio de la vía judicial, cuantas reclamaciones, dudas interpretativas, quejas y demás cuestiones de carácter particular estime pertinente y, en concreto, las relativas a reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajo de superior o inferior categoría, sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en materia de traslados y desplazamientos, determinación del periodo de disfrute de las vacaciones y discrepancias en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento que desarrolla el Acuerdo Interprofesional por el que se instaura un Sistema de Solución de Conflictos Individuales en el seno del SERCLA (publicado en BOJA nº 186, de 22 de septiembre de 2005).

#### **Artículo 7. Cláusula de garantía.**

En el supuesto de que se produjera un cambio en la titularidad de la Fundación, en los términos del artículo 44 del Estatuto de los

Trabajadores, se aplicará el mecanismo subrogatorio previsto en dicho precepto, adoptándose las garantías que legalmente procedan respecto de los derechos y obligaciones de las trabajadoras y trabajadores.

#### **Artículo 8. Compensación y absorción.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen, compensan y absorben las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación, salvo aquéllas sobre las que expresamente se disponga lo contrario.

A efectos de la aplicación de la cláusula de compensación y absorción, las condiciones convenidas serán consideradas en términos comparativos de forma global y conjunta.

#### **Artículo 9. Vinculación a la totalidad e indivisibilidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible; de este modo, de resultar anuladas o declaradas nulas judicialmente y/o no ser aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad.

### **Capítulo II. Organización Del Trabajo**





## **Artículo 10. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Fundación, respetando, en todo caso, las previsiones legalmente establecidas, así como cualquier otra disposición o regla de carácter interno, existentes o que puedan establecerse, por el órgano u órganos debidamente legitimados para el ejercicio de las referidas competencias.

En este sentido, serán criterios inspiradores de la organización del trabajo los siguientes:

- a) La mejora y eficacia en la prestación de los servicios, mediante la implantación de sistemas de gestión por competencias.
- b) La mejora de la calidad en el empleo, buscando la profesionalidad, la promoción y la formación del personal así como el equilibrio entre la vida laboral y la privada.
- c) El establecimiento de medidas que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad laboral.
- d) La racionalización, mejora de los procesos operativos y gestión de la calidad en la prestación del servicio al ciudadano.
- e) La participación de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores con el alcance y de conformidad con lo dispuesto en las normas legales y convencionales de aplicación.
- f) El fomento de la responsabilidad e iniciativa de las personas trabajadoras en los respectivos puestos de trabajo.

## **Capítulo III. Procedimientos De Selección Y Contratación**

### **Artículo 11. Principios generales de la contratación de personal.**

La selección del personal se hará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la correspondiente convocatoria, en los términos previstos en el artículo 57 de la Ley 10/2005, de 31 de mayo, mediante la que se regula el régimen jurídico de las Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

### **Artículo 12. Modalidades de contratación.**

La Fundación podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, conforme a lo previsto en la normativa legal y/o reglamentaria de aplicación.



La Fundación se compromete, tal y como se refleja en el artículo 77, apartado g, en materia de Responsabilidad Social de la Empresa, al fomento del empleo estable.

### **Artículo 13. Período de prueba.**

El periodo de prueba constará por escrito en los contratos de trabajo y tendrá la siguiente duración:

- En la contratación de personal con funciones de técnico o superiores: cinco meses.
- En la contratación del resto de personal: dos meses.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad y Adopción y Acogimiento, que afecten al personal laboral durante el periodo de prueba, suspenderán el cómputo del mismo, reanudándose cuando finalicen las causas de suspensión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Durante dicho período las partes podrán desistirse del contrato sin derecho a indemnización. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

### **Artículo 14. Sistema de cobertura de vacantes o puestos de nueva creación.**

La Fundación se compromete, siempre que no lesione el principio de igualdad exigido legalmente en la contratación del personal al servicio de las Fundaciones Públicas, a ofertar las “vacantes” y/o “puestos de nueva creación” a su personal, esto es, a quienes estén prestando servicios en activo en el momento de la publicación de la correspondiente convocatoria.

A estos efectos, se considerará:

- “vacante”: el puesto de trabajo que queda desocupado por la extinción o suspensión del contrato de trabajo y/o la movilidad a otro puesto de la persona que lo ocupaba con anterioridad.
- “puesto de nueva creación”: aquél que no se encuentra definido ni integrado en la estructura u organigrama aprobado por el órgano de gobierno competente o que, constanding en el organigrama vigente, no haya sido cubierto hasta la fecha.

Adicionalmente, tendrán la misma consideración los puestos de trabajo necesarios y/o específicos para la prestación de un determinado servicio o actividad, en virtud de proyectos o programas cuya gestión asuma la Fundación





en el cumplimiento de sus fines fundacionales.

En el supuesto de que, tras la culminación del proceso de convocatoria y/o movilidad interna, la “vacante” y/o el “puesto de nueva creación” no quedaran cubiertos, se podrán utilizar otros mecanismos de selección que admitan la participación de candidaturas no vinculadas laboralmente con la Fundación.

### **Artículo 15. Procedimientos de Selección.**

Los procedimientos de selección para la cobertura de una “vacante” y/o “puesto de nueva creación”, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14, son los siguientes:

a) Procedimiento de selección interno:

Se inicia con la designación de un Comité de Selección que estará compuesto por la Dirección de Personal, la Dirección de Área en la que el puesto se integre orgánicamente y la persona Responsable de Recursos Humanos. El Comité de Selección tendrá como competencia la definición de los requerimientos técnicos y personales del “puesto de nueva creación y/o vacante”.

En el plazo máximo de 7 días naturales se constituirá una Comisión de Contratación, de composición paritaria, integrada por un/a representante de la Fundación y otro/a de la representación social, la cual fijará, de común acuerdo y en dicho plazo, los criterios de medición y su baremo a efectos de valorar o evaluar los méritos exigidos.

A partir de esta fase, el proceso de selección será competencia exclusiva del Comité de Selección, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones que, en materia de información, corresponden a los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores.

Las convocatorias de “puestos de nueva creación” y/o “vacantes” se publicarán, en primer lugar, en la plataforma Tecnológica Interna de la Fundación, con la finalidad de que todo el personal interesado en su cobertura pueda participar en el proceso.

Culminado el proceso interno de selección anteriormente descrito, aquellos “puestos de nueva creación” o “vacantes” que no hayan sido cubiertos se ofertaran en la página Web de la Fundación, dando traslado a su vez al Servicio Andaluz de Empleo para que aporte candidaturas que se ajusten al perfil y se encuentren inscritas como demandantes de empleo o de mejora de empleo. A partir de ese momento, quedará abierto el plazo de presentación de solicitudes, que no será inferior a diez días naturales.

El Comité de Selección valorará a las candidatas y candidatos y seleccionará a un





máximo de tres que serán llamadas/os a la oportuna entrevista, salvo que se observe la necesidad de ampliar dicho número de convocatorias. Una vez realizadas las entrevistas y teniendo en cuenta los méritos, capacidad y aptitudes de las personas aspirantes, el Comité adoptará la oportuna decisión, comunicándolo de inmediato a la persona o personas seleccionadas.

b) Procedimiento de selección externalizado:

Con carácter excepcional y previa información a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, este procedimiento se utilizará cuando por razones de operatividad interna o por las especiales características del puesto a cubrir, se acuerde encargar la gestión del proceso de selección a una Consultora especializada. En cualquier caso, la encomienda se realizará con sometimiento pleno a los criterios establecidos por la Fundación, debiendo la empresa designada garantizar la plena aplicación de los principios generales de contratación de personal en las Fundaciones Públicas.

c) Procedimiento de selección especial:

Es el procedimiento utilizado para cubrir puestos de trabajo coyunturales derivados bien de circunstancias eventuales por acumulación de tareas, o bien por necesidades de sustitución de personal con derecho a reserva del puesto de trabajo o hasta la cobertura de vacante, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores para tales modalidades de contratación temporal.

En estos supuestos, serán criterios orientativos para la selección los siguientes:

- Territorialidad (domicilio cercano al centro de trabajo).
- Conocimiento de la zona geográfica de influencia en la que se vaya a prestar servicios.
- Conocimiento de los fines fundacionales y/o realización de funciones similares a las inherentes al puesto a cubrir.
- Aptitud curricular.

**Artículo 16. Determinación del procedimiento y comunicación a la representación social.**

La Fundación comunicará a los representantes de los trabajadores, por escrito y en un plazo máximo de 7 días desde la fijación del perfil del puesto por el Comité de Selección, las características y requerimientos del puesto o vacante a cubrir y, en su caso, el procedimiento de selección a aplicar.

Asimismo, una vez finalizado el proceso de selección se hará entrega a los







representantes de las trabajadoras y trabajadores de una copia de los expedientes de las candidaturas seleccionadas que recoja toda la información relativa a las diferentes fases del proceso de selección y contratación, respetando, en todo caso, el derecho a la intimidad de las personas.

### **Artículo 17. Régimen aplicable en los supuestos de movilidad interna y voluntaria del personal.**

Si como resultado del proceso de selección y/o movilidad una persona pasara a ocupar, a petición propia, un puesto de trabajo perteneciente a su grupo profesional con condiciones retributivas inferiores a las del puesto de procedencia, tendrá derecho a percibir las correspondientes al puesto de trabajo que efectivamente pase a desempeñar.

En el mismo sentido, si como resultado del proceso de selección y/o movilidad una persona pasara a ocupar, a petición propia, un puesto de trabajo perteneciente a un grupo profesional inferior al que estaba adscrita hasta la fecha, se procederá, de común acuerdo, a la novación del contrato, estableciendo, de forma expresa, que las retribuciones y demás derechos de contenido económico serán los correspondientes a las nuevas funciones que voluntariamente pase a desempeñar.

### **Artículo 18. Permutas.**

La Dirección de Personal podrá autorizar, por razones organizativas y a petición de los trabajadores interesados, la permuta entre su personal cuando ésta se lleve a cabo entre puestos de trabajo con idéntico contenido funcional. La concesión de permuta no dará derecho a abono de gastos ni indemnización alguna.

### **Artículo 19. Base de Datos Curricular.**

La Fundación dispondrá de una base de datos a la que se irán incorporando los datos personales y currículum vitae de las personas que hayan participado en algún proceso de selección, así como aquellas currícula que hayan sido remitidas telemáticamente utilizando el enlace oportuno de la página Web.

La Fundación responderá personalmente a cada una de las solicitudes de empleo remitidas, informando sobre su inscripción en la Base de Datos Curricular si, en el plazo de una semana, no manifiesta su negativa expresa al respecto.

A todos los efectos, la información contenida en la Base de Datos tendrá carácter confidencial, adoptándose por la Fundación las medidas de seguridad establecidas en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal.





## **Artículo 20. Extinción del contrato.**

El contrato se extinguirá por las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal laboral que se proponga cesar en la empresa voluntariamente deberá preavisar con un plazo mínimo de antelación de:

- Si realiza funciones técnicas o superiores: un mes.
- Si realiza otras funciones: quince días de antelación.

El incumplimiento del plazo de preaviso conllevará la detracción del salario en proporción a los días que haya dejado de preavisar.

## **Capítulo IV. Jornada, Vacaciones, Permisos Y Licencias**

### **Artículo 21. Jornada.**

La Jornada laboral ordinaria será de 35 horas semanales de lunes a viernes, distribuidas de la siguiente forma:

- Cuatro días a la semana: horario de mañana, de 8.00 a 15.00 horas.
- Un día a la semana: horario de mañana, de 9.00 a 14.00 horas y horario de tarde, de 16.00 a 18.00 horas (cada trabajador una tarde a la semana).

En Servicios Centrales, en CADEs y en Escuelas de Empresas que cuenten con más de una persona, los turnos de tarde se determinarán mediante un cuadrante que trimestralmente realizará el Área de Personal, a propuesta de las personas que ostenten dicha competencia en los distintos niveles.

Para el resto del personal de RED, la tarde se determinará con carácter fijo al inicio del año natural, no pudiendo ser modificada durante el periodo de referencia; a tal efecto, en cada Escuela de Empresas deberá especificarse el día de la semana que la misma permanecerá abierta por la tarde para atender a los requerimientos de la ciudadanía.

Quedarán exceptuados del horario ordinario establecido en los apartados anteriores y en el artículo 24, los puestos de trabajo cuya definición lleve implícita la característica de horario específico (personal de mantenimiento, ordenanzas, conductores/as, etc.).

### **Artículo 22. Descanso durante la jornada laboral.**

El personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos continuados, como máximo, durante la jornada laboral que será computado como tiempo de trabajo



efectivo.

### **Artículo 23. Horarios especiales.**

En las fechas que a continuación se especifican, los horarios previstos con carácter general en el artículo 21 serán sustituidos por los siguientes:

- Durante la Semana Santa, el horario será de 9.00 a 14.00 horas. Las personas que no profesen la religión católica, podrán optar por el disfrute de este horario especial en las fechas en las que se celebre la festividad religiosa, conforme a sus principios y creencias, si bien no excederá de tres días laborables y, por razones organizativas, deberá comunicarse al Área de Personal con una antelación de, al menos, dos meses.
- Durante las Ferias o Fiestas de las localidades donde radiquen los centros de trabajo y por un máximo anual de cuatro días laborables consecutivos, el horario será de 9.00 a 14.00 horas.
- Durante los días comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, el horario será de 8.00 a 15.00 horas, durante todos los días de la semana.
- Durante los días comprendidos entre el 20 de diciembre y el 6 de enero (ambos inclusive), el horario será de 8.00 a 15.00 horas.

Los horarios especiales establecidos en el presente artículo podrán ser alterados, excepcionalmente, por las respectivas personas responsables, en aquellos casos, circunstancias y periodos concretos en los que la prestación de servicios requiriese dicha modificación. No obstante, para hacerla efectiva, se precisa acuerdo de la persona afectada y, en su caso, informe previo de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

### **Artículo 24. Calendario laboral.**

La Fundación se regirá por el calendario laboral del municipio donde radique el centro de trabajo al que esta adscrito el trabajador. En cualquier caso, el calendario se elaborará y publicará en los dos primeros meses de cada año, fijándose las fiestas nacionales, autonómicas y locales que correspondan.

A estos efectos, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables.

### **Artículo 25. Asistencia a eventos por mor de la prestación laboral.**

En los supuestos en los que alguna persona trabajadora asista a eventos que, dentro de las funciones inherentes a su puesto de trabajo y acordes a los fines fundacionales, se celebren en días no laborables, éstos se compensarán mediante el descanso que corresponda en proporción al tiempo empleado en los mismos,



en el plazo máximo de un mes, no siendo acumulables ni a vacaciones ni a asuntos particulares.

Esta prestación de servicios deberá ser previamente autorizada y confirmada con posterioridad por la persona jerárquicamente competente, quien propondrá al Área de

Personal, de común acuerdo con la persona afectada, las fechas en las que ésta disfrutará del citado descanso.

### **Artículo 26. Faltas de asistencia por enfermedad.**

La falta de asistencia por enfermedad se producirá cuando se padezca una enfermedad de breve evolución que impida y/o recomiende la no asistencia al trabajo. Si la no asistencia al trabajo es inferior a dos días se considerará falta justificada; transcurrido dicho plazo, la baja debe ser concedida por el correspondiente personal facultativo habilitado.

La falta de asistencia por enfermedad, en los términos indicados en el párrafo anterior, debe ser comunicada a la persona jerárquicamente competente y al Área de Personal, por teléfono o por cualquier otro medio del que pueda disponerse; una vez reincorporada, la persona afectada deberá cumplimentar el formulario correspondiente, concretando la causa justificativa de su ausencia.

La falta de asistencia por enfermedad de duración igual o inferior a una jornada no precisa ser justificada documentalmente, siendo suficiente el testimonio basado en la buena fe del personal de la empresa.

A la finalización de cada año natural de vigencia del presente Convenio, el Comité de Seguridad y Salud analizará el índice de absentismo motivado por esta causa, pudiendo la Dirección de Personal adoptar decisiones de carácter particular e individual respecto a determinados trabajadores/as e, incluso, reservarse la facultad de dejar sin efectos lo dispuesto en el presente artículo, previo informe no vinculante de la representación social.

El segundo día de ausencia, debe ser justificado documentalmente a través del certificado emitido por personal facultativo.

En caso de que la falta tuviera una duración superior a dos días consecutivos, la persona afectada debe hacer llegar a la Fundación el correspondiente parte de baja de la Seguridad Social, dentro de los dos días siguientes a la fecha establecida en el mismo. Si la baja se prolonga, deberá remitirse los correspondientes partes de confirmación de baja hasta que se produzca el alta médica definitiva, con periodicidad semanal.

### **Artículo 27. Falta de asistencia por consultas médicas personales.**



La asistencia a consultas médicas, sea de la especialidad que fuere, debe ser comunicada a la persona de jerarquía inmediatamente superior y al Área de Personal, debiéndose aportar con posterioridad el correspondiente justificante acreditativo de las horas de ausencia.

Las consultas médicas, tanto de medicina general como de especialidades, habrán de realizarse, en la medida de lo posible, en centros de salud o clínicas situados en el lugar de residencia habitual del personal.

La no presentación de la documentación establecida en este artículo y en el precedente implicará que la persona se ha ausentado de su puesto de trabajo injustificadamente, pudiendo, en consecuencia, adoptarse las medidas de carácter disciplinario que correspondan.

### **Artículo 28. Permisos Retribuidos.**

El personal, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Diecisiete días naturales consecutivos en caso de matrimonio.

1.1. Este permiso se podrá disfrutar antes o después de la fecha del enlace, siempre y cuando ésta se encuentre comprendida en el período de disfrute del citado permiso.

1.2. Adicionalmente, podrán hacer uso de esta licencia las parejas de hecho inscritas en el Registro habilitado al efecto, así como la persona que conviva "more uxorio", siempre que pueda acreditarlo por algún medio fundado en Derecho. En este último caso, este permiso sólo podrá ser concedido otra vez si hubiera transcurrido, al menos, veinticuatro meses, desde la solicitud anterior.

2. Dos días laborables en caso de nacimiento o adopción de hijos/as. El cómputo del permiso se iniciará el mismo día del hecho causante, si éste se produce en horario coincidente con la jornada laboral. En caso contrario, se contará a partir del día siguiente al del nacimiento u adopción.

2.1. En el supuesto de que se tuviera que efectuar un desplazamiento de, al menos, 80 kilómetros, el permiso será de cuatro días naturales, siempre que éste pueda acreditarse.

2.2. Si el nacimiento tuviera lugar mediante cesárea, el permiso se ampliará en un día laborable.

3. Dos días laborables en caso de "accidente o enfermedad graves", "hospitalización" o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.





3.1. En el supuesto de que se tuviera que efectuar un desplazamiento de, al menos, 80 kilómetros, el permiso será de cuatro días naturales, siempre que éste pueda acreditarse.

4. Dos días laborables por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4.1. En el supuesto de que se tuviera que efectuar un desplazamiento de, al menos, 80 kilómetros, el permiso será de cuatro días naturales, siempre que éste pueda acreditarse.

4.2. Adicionalmente, la persona podrá ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo estrictamente necesario para asistir al sepelio u honras fúnebres de parientes de tercer y cuarto grado.

5. Un día laborable por traslado de domicilio habitual cuando éste se produzca dentro del mismo término municipal y dos días laborables si el traslado se produce a otro término o provincia. A los efectos de acreditar la realidad del traslado, se entenderá como "domicilio habitual" el que conste en el expediente personal.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, entendiéndose por tal, entre otros:

6.1. La asistencia a Juzgados y Tribunales previa citación judicial (y no a instancia de parte), siempre que, con posterioridad, se acredite mediante certificación la efectiva comparecencia.

6.2. El ejercicio del derecho de sufragio activo.

7. Por el tiempo imprescindible para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en este convenio y en la legislación correspondiente.

8. Por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a exámenes y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de enseñanza reglada, estando comprendido dentro de este permiso el tiempo invertido en el desplazamiento que, por dicho motivo, se tuviera que efectuar, sin perjuicio del régimen previsto en el presente Convenio en materia de formación.

9. Un día por enfermedad infectocontagiosa de hijo menor de 10 años.

Los permisos expresados en este artículo están sometidos al deber de comunicación previa, cumplimentando para ello el formulario que se adjunta al presente Convenio como Anexo





I, debiendo ser autorizados por la persona jerárquicamente competente y el Área de Personal. Esta obligación deberá cumplirse con una antelación mínima de cinco días laborables a la fecha prevista para el disfrute del permiso.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la circunstancia que motiva el permiso sobreviene de manera súbita (solo admisible en los supuestos 2), 3) y 4) subsiste el deber de comunicación escrita, si bien éste se podrá realizar con posterioridad al disfrute del correspondiente permiso. En cualquier caso, existe la obligación de comunicar al Área del Personal a la mayor brevedad posible, por cualquier medio del que pudiera disponerse, las circunstancias que motivan la ausencia.

Además, se establece la obligación, de acreditar, de forma documental, la circunstancia que origina la concesión del permiso (previa o posterior, según proceda, al disfrute del mismo).

### **Artículo 29. Permiso por asuntos particulares.**

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho al disfrute de siete días de permisos retribuidos por asuntos particulares. Este tipo de permisos, se podrá otorgar siempre que las necesidades de la Fundación lo permitan, estando sometido a visado de la persona jerárquicamente competente y a la comunicación y autorización del Área del Personal.

En este sentido, no es necesario expresar la causa por la que se solicita el permiso. También tienen la consideración de días de asuntos particulares los solicitados por el personal de la Fundación para acompañar al cónyuge, ascendiente y descendiente de primer grado a consulta médica, con la finalidad de contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La solicitud debe realizarse con, al menos, cinco días laborables de antelación a la fecha prevista para su disfrute, salvo que se acredite la imposibilidad de respetar dicho plazo.

Los permisos por asuntos particulares no podrán acumularse a días de vacaciones. A este respecto, se considerará "acumulación" a vacaciones, el disfrute de los asuntos particulares en días laborables previos o posteriores al inicio o finalización, respectivamente, del periodo vacacional.

Adicionalmente, los días de asuntos particulares deberán disfrutarse dentro del año natural y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Si por circunstancias del servicio, previamente acreditadas, no pudieran disfrutarse todos los días dentro del año natural, podrá ampliarse excepcionalmente el plazo para su disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente.

### **Artículo 30. Licencia Extraordinaria.**



El personal podrá solicitar “licencia sin retribución” por un plazo no inferior a un mes ni superior a tres meses, en los supuestos en los que, por circunstancias familiares derivadas enfermedades de patología continua, estimara necesario hacer uso de este derecho.

Por la excepcionalidad y el carácter extraordinario de la referida licencia, su concesión estará condicionada: en primer lugar, a la acreditación de las circunstancias que la motivan y, en segundo lugar, a la imposibilidad de que otra persona pudiera asumir la responsabilidad relativa al cuidado y atención que requiera el enfermo/a.

### **Artículo 31. Vacaciones anuales.**

Las vacaciones anuales serán de 24 días laborables.

El periodo general de disfrute de las mismas se extenderá desde el 1 de julio al 30 de septiembre, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 65 para periodos coincidentes con situaciones de maternidad y/o paternidad.

Dentro del periodo general, se tendrá derecho a dividir el disfrute de las vacaciones en dos fracciones, siempre que cada una de ellas sea de duración igual o superior a cinco días laborables.

No obstante, podrá solicitarse el disfrute de un máximo de cinco días de vacaciones fuera del referido periodo general y dentro del año natural, si bien la concesión de dicho derecho estará condicionada por las necesidades del servicio. Evidentemente, si se elige esta opción, el resto de días de vacaciones (19 días) deberán disfrutarse de forma consecutiva en el periodo general, no siendo, por tanto, susceptibles de fracción.

Cada persona debe comunicar, a su superior, la totalidad de los días concretos de vacaciones de los que quiera disfrutar, mediante solicitud al efecto, antes del 15 día de abril de cada año natural. Al término de dicha fecha, no será admisible modificaciones posteriores sobre

las solicitudes iniciales, salvo que concurra alguna causa justificada a evaluar por el Área de Personal.

Una vez recibidas las solicitudes de todo el personal, el Área del Personal confeccionará el cuadro vacacional, teniendo en cuenta que, en todo caso, debe garantizarse la correcta cobertura de los servicios prestados por la Fundación.

Las personas trabajadoras de la Fundación conocerán las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute.

Si por circunstancias del servicio no pudieran disfrutarse todas las vacaciones





dentro del año natural, podrá ampliarse excepcionalmente el plazo para su disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente.

En ningún caso, el no disfrute de las vacaciones motivará su compensación económica, ni generará derecho a disfrutarlas en años posteriores.

El personal que cese, por cualquier motivo, durante el transcurso del año, sin haber disfrutado de vacaciones, tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional que hubiera devengado a la fecha de extinción del contrato de trabajo.

La persona trabajadora de nuevo ingreso disfrutará de las vacaciones que proporcionalmente le correspondan en función del tiempo de prestación de servicios del año en el que se produzca el alta.

## **Capítulo V. Excedencias.**

### **Artículo 32. Excedencias.**

Se concederá excedencia forzosa o voluntaria en los casos y términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. En relación a la excedencia para cuidado de descendientes y/o familiares se estará al régimen previsto en el presente Convenio en materia de conciliación de la vida familiar y profesional.

## **Capítulo VI. Clasificación Profesional Y Movilidad**

### **Artículo 33. Clasificación profesional**

El sistema de clasificación profesional que se adopta en el presente Convenio se articula mediante grupos profesionales.

En consecuencia, todas las personas trabajadoras de la Fundación que integran el ámbito subjetivo de aplicación de la norma convenida se encuadrarán en alguno de los grupos profesionales definidos en los siguientes artículos.

La clasificación profesional conforme al sistema de grupos profesionales pretende implantar una estructura profesional acorde con la organización productiva de la Fundación sin merma, en ningún caso, de la dignidad, oportunidades de promoción y la justa retribución que corresponda a cada persona por las funciones que efectivamente desarrolle.

### **Artículo 34. Enumeración de los Grupos Profesionales y criterios para su fijación.**

El sistema de clasificación funcional de la Fundación se compone de cuatro Grupos Profesionales:



- a) Grupo Profesional I: Responsables y Personal de Coordinación.
- b) Grupo Profesional II: Personal Técnico y Titulado.
- c) Grupo Profesional III: Personal Administrativo.
- d) Grupo Profesional IV: Personal de Apoyo y Servicios Varios.

Los Grupos Profesionales citados se organizan agrupando unitariamente las diversas tareas y funciones que se realizan en la empresa y en razón de las aptitudes profesionales, la experiencia y las titulaciones requeridas para desempeñarlas.

La fijación de los Grupos Profesionales, al margen de las consecuencias funcionales y retributivas que se establecen en el presente Convenio, no impedirá la fijación de divisiones orgánicas o áreas funcionales con efectos estrictamente organizativos o internos.

Los factores que han servido de base para el establecimiento de los Grupos Profesionales son, fundamentalmente, los siguientes:

- a) la cualificación profesional del personal, siendo relevantes a estos efectos no sólo la titulación o la formación básica necesaria para poder realizar correctamente las funciones que se integran en el Grupo Profesional de que se trate, sino también el grado de conocimiento especializado y la experiencia previamente adquirida;
- b) el grado de autonomía en el desarrollo de las tareas, la capacidad de planificación y dirección, así como la asunción de responsabilidades sobre el conjunto de la Empresa;
- c) la complejidad e interrelación de las tareas.

### **Artículo 35. Definición de los Grupos Profesionales.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, los grupos profesionales se definen y concretan en función de los parámetros que se especifican a continuación, englobando al personal que cumple los requerimientos exigidos para cada uno de ellos.

#### **Grupo Profesional I o Grupo Profesional de Responsables y de Personal de Coordinación**

Está integrado por el personal laboral que, con un alto grado de formación y cualificación profesional y técnica, planifican, organizan, coordinan y desempeñan tareas de un relevante nivel de responsabilidad en las diferentes áreas funcionales en las que orgánicamente está distribuida la empresa, si bien los





objetivos y resultados de su trabajo se proyectan sobre el conjunto de la organización.

Se trata de un personal con capacidad para decidir de forma autónoma cuestiones relativas al proceso y al método, pudiendo incluso dar validez al resultado final alcanzado dentro de los objetivos diseñados y fijados por la Fundación, sin tener que precisar en la práctica de asistencia jerárquica continua y ejercitando tareas que, directamente o por delegación, corresponden a la titularidad de la empresa.

Para el cumplimiento de su tarea tan sólo precisa de una enunciación de instrucciones en términos generales, gozando, en consecuencia, de capacidad para interpretar y adaptar las directrices, lo que exige ineludiblemente de una gran aportación personal y creatividad. El contenido funcional de los puestos de trabajo que ocupa este personal, exige relación frecuente con otras Administraciones Públicas y, en algunos casos, representación institucional en el territorio.

El desempeño de los puestos requiere identificar qué tipo de información se necesita y, además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención.

Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización y, además de determinar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

Consecuentemente, este personal tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves en el caso de error o extralimitación en el ejercicio de sus funciones. Sus relaciones con los responsables máximos de la organización del trabajo como es el caso de las Direcciones de Área, al margen de la Gerencia o la Gerencia Adjunta, son directas.

### **Grupo II o Grupo Profesional de Personal Técnico y Titulado**

Las personas pertenecientes a este Grupo, con posesión de una titulación universitaria de grado medio o superior, de otro tipo de titulación habilitante, o eventualmente de una experiencia y capacitación profesional asimilable, desarrollan las actividades propias y características del desenvolvimiento de la Fundación.

Sus funciones están dirigidas al desarrollo y ejecución de las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos de la organización, asumiendo una importante cuota de responsabilidad en la consecución de los objetivos diseñados.

Gozan de capacidad para la adopción de decisiones técnicas y ejecutan acciones



que materializan interna y externamente un nivel de autonomía, iniciativa e interrelación propia de su cualificación, conforme a unos objetivos definidos y concretos que pueden, no obstante, partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la organización.

Habitualmente, este personal habrá de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la Fundación. Todo ello significa una aportación central de los conocimientos técnicos personales.

En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento.

Tanto el personal técnico de Servicios Centrales como el de la Red tienen, por la responsabilidad inherente a sus puestos de trabajo, relación con otras Administraciones Públicas. Además, el personal técnico de la Red realiza funciones de representación en el territorio.

La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa, particularmente en lo relativo a los objetivos productivos directos.

### **Grupo III o Grupo Profesional de Personal Administrativo**

En este Grupo quedan adscritas las personas que desarrollen su prestación en el ámbito de la gestión administrativa, caracterizándose su tarea en esencia por ejecutar instrucciones concretas, claramente establecidas, con un grado de dependencia sustancial y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Lo que no excluye que puedan realizar de forma esporádica tareas de cierta autonomía y que puedan exigir de un cierto grado de iniciativa, como consecuencia directa del requerimiento de adecuados conocimientos teóricos, profesionales y/o aptitudes prácticas.

### **Grupo IV o Grupo Profesional de Personal de Apoyo y Servicios Varios**

Quedan adscritas a este Grupo Profesional aquellas personas que llevan a cabo sus tareas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con un alto grado de supervisión, que no exijan otros conocimientos profesionales que los de carácter elemental, al ser preferentemente su prestación de esfuerzo o atención más que de formación específica.

### **Artículo 36. Adscripción del personal a los Grupos Profesionales.**

La adscripción de cada persona trabajadora al respectivo Grupo Profesional se producirá, de acuerdo con las aptitudes personales, titulación y experiencia





profesional del trabajador/a y, principalmente, en razón de las tareas o funciones para las que haya sido contratado/a.

Esta adscripción, conforme a los criterios citados, será necesaria en relación a los puestos de trabajo ya existentes y/o a los de nueva creación.

A efectos ilustrativos, se relacionan a continuación los puestos de trabajo actualmente existentes en la Fundación, conforme al último organigrama aprobado por su Órgano de Gobierno, indicando asimismo el Grupo

Profesional en el que cada uno de ellos queda encuadrado.

### **Grupo I: Responsables y Personal De Coordinación**

- Coordinación de Asesoría Jurídica.
- Coordinación de Asesoría Jurídica Laboral.
- Coordinación de Diseño y Estrategia.
- Coordinación Técnica.
- Responsable Área de Administración.
- Responsable Área de Acciones de Sensibilización y Difusión.
- Responsable Área de Apoyo y Fomento de Emprendedores y Economía social.
- Responsable Área de Estudios y Análisis.
- Responsable Área de Tecnología.
- Responsable Área de Gestión Territorial de la Red.
- Responsable Área de Personal.
- Responsable sede CADE.

### **Grupo II: Técnicos y Titulados**

- Archivero/a.
- Jefatura de Evaluación de Proyectos.
- Jefatura de Programas Educativos y de Prácticas.



- Jefatura de Proyecto de Calidad.
- Jefatura de Proyecto de Desarrollos e Implantación.
- Jefatura de Proyecto de Detección y Evaluación de la Formación
- Jefatura de Proyecto de Gestión del Conocimiento.
- Jefatura de Proyecto de Infraestructuras y Servicios.
- Jefatura de Proyecto Tecnología.
- Jefatura de Proyecto de Seguimiento y Control de la Formación.
- Jefatura de Proyecto de Sensibilización y Promoción de la Cultura Emprendedora y Economía Social.
- Jefatura de Proyectos de Fomento de Emprendedores y Economía Social.
- Jefatura de Proyectos Sectoriales y Colectivos.
- Responsable Técnico de Escuela de Empresas.
- Personal Técnico de Instalaciones y Obras.
- Personal Técnico Asesor/a Jurídico.
- Personal Técnico Asesor/a Jurídico Laboral.
- Personal Técnico de acciones de sensibilización y difusión.
- Personal Técnico de Administración.
- Personal Técnico de CADE.
- Personal Técnico de Calidad.
- Personal Técnico de Comunicación.
- Personal Técnico de Estadísticas.
- Personal Técnico de Fomento de Emprendedores y Economía social.
- Personal Técnico de Formación.
- Personal Técnico de Mantenimiento.
- Personal Técnico de Programas de Red.





- Personal Técnico de Programas Educativos y de Prácticas.
- Personal Técnico de Personal.
- Personal Técnico de Sectoriales y Colectivos.
- Personal Técnico de Sistemas.
- Personal Técnico de Documentación.
- Personal Técnico en Inversiones.

### **Grupo III: Personal Administrativo**

- Personal Administrativo.
- Personal Administrativo Dirección

CADE.

- Recepcionista.
- Secretaría de Dirección y/o Gerencia.

### **Grupo IV: Personal de Apoyo y Servicios Varios**

- Personal Ordenanza.
- Personal Conductor/a.

En el Anexo II del presente Convenio Colectivo y con la finalidad de dirimir cualquier duda que pudiera suscitarse en relación con el nomen iuris de los puestos de trabajo, se establecen las tablas de equivalencia entre sus denominaciones anteriores y las nuevas, de conformidad con el organigrama aprobado por el Órgano de Gobierno de la Fundación el pasado día 28 de junio de 2007.

### **Artículo 37. Reglas de movilidad funcional ordinaria o intragrupal.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

### **Artículo 38. Reglas de movilidad funcional extraordinaria o extragrupal.**

Por necesidades del servicio o cuando existan probadas razones técnicas o de eficiencia organizativa, la Dirección de Personal podrá decidir, de forma unilateral





y por el tiempo estrictamente imprescindible, que el personal pase a desempeñar funciones de puestos de trabajo vacantes y/o de nueva creación adscritos a otros Grupos Profesionales.

La referida facultad empresarial queda condicionada exclusivamente a la necesidad de acreditar la posesión de determinadas titulaciones académicas y/o conocimientos profesionales requeridos para el correcto desempeño de las nuevas funciones.

La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones del puesto que efectivamente desempeñe.

No obstante lo anterior, en los casos de encomienda de funciones correspondientes a puestos de trabajo adscritos a Grupos Profesionales inferiores y/o con retribución más baja, el personal afectado mantendrá íntegramente su derecho a percibir la retribución del puesto de trabajo de origen.

En el caso de encomienda del desempeño de un puesto de trabajo de un Grupo Profesional inferior, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio y en la imposibilidad de cobertura por los procedimientos ordinarios de contratación o sustitución, incluidos los mecanismos de movilidad intragrupal, extendiendo su duración al tiempo mínimo e imprescindible. De esta situación se deberá dar cumplida notificación a los representantes de los trabajadores.

La atribución del desempeño de un puesto de trabajo perteneciente a un Grupo Profesional superior no podrá ser superior a seis meses en el plazo de un año u ocho meses de duración en el plazo de dos, que serán computados de fecha a fecha y se realizará siempre atendiendo a criterios objetivos.

Superados estos plazos, si persistiera la necesidad de realización de las funciones asignadas, se procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio.

Se exceptúa expresamente del régimen anterior la cobertura mediante el uso del poder de variación de aquellas vacantes que se correspondan con funciones inherentes a la de Responsable de Área u otras equivalentes que se pudieran crear en el organigrama de la empresa.

En estos casos, el personal, que no consolidará ningún derecho ligado a la permanencia en puesto equivalente o en el Grupo Profesional, ni tampoco de carácter económico más allá de lo que se disponga por las reglas que regulan la retribución, podrá ser removido libremente por la Dirección de Personal sin más formalidad que la que se estableciera para su nombramiento. La persona







afectada conservará, en todo caso, el derecho al reingreso en el mismo puesto y con las mismas funciones que ocupara con anterioridad, si ya lo ostentase a título de fijo de plantilla o indefinido.

### **Artículo 39. Otros supuestos de movilidad.**

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a condiciones que supongan un riesgo para su salud, la trabajadora tendrá derecho a la adaptación de sus condiciones de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, siempre que sea posible y previo informe o recomendación de los Servicios Médicos competentes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y, en tal sentido, fuera posible y existiese informe o recomendación de los Servicios Médicos.

### **Artículo 40. Movilidad sin cambio de funciones.**

La movilidad de puesto de trabajo sin cambio de funciones que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como la unidad productiva autónoma con organización específica, y que se produzca bien dentro del ámbito de la misma localidad o municipio, o bien rebasando estos límites geográficos pero sin que implique un cambio de domicilio del trabajador, se realizará por necesidades del servicio y no dará lugar a indemnización, contraprestación o reintegro de gasto alguno, siempre que la distancia del domicilio al nuevo centro de trabajo sea inferior a la que existía con anterioridad a la movilidad.

## **Capítulo VII. Retribuciones**

### **Artículo 41. Revisión de las cuantías retributivas.**

Por la naturaleza pública de la Fundación y por la circunscripción territorial en la que ejerce sus competencias, resulta necesario el sometimiento, por imperativo legal, a las disposiciones previstas en las Leyes de Presupuesto Estatal y de la Comunidad Autónoma de Andalucía y, en concreto, las previsiones relativas a los incrementos porcentuales anuales de las retribuciones del personal que presta servicios en el sector público.

En este contexto, durante la primera quincena del mes de febrero de cada año de vigencia del Convenio, salvo para el 2008, la representación de las personas trabajadoras y la representación de la empresa se reunirán con el objeto de negociar las citadas revisiones y, en concreto, su redistribución entre las diversas partidas retributivas.

## Sección primera.- salariales

### Artículo 4 2. Principios Inspiradores.

Las estructuras y cuantías retributivas previstas en el presente Convenio Colectivo responden a los siguientes principios:

- El respeto a los principios contenidos en el Convenio 117 de la Organización Internacional de Trabajo y, en concreto, a lo proclamado en su Capítulo IV.
- La vinculación directa al nuevo Sistema de Clasificación Profesional basado en la definición de cuatro grandes Grupos a los que se adscriben los puestos de trabajo actuales, esto es, Responsables y Personal de Coordinación (Grupo Profesional I); Personal Técnico y Titulado (Grupo Profesional II); Personal Administrativo (Grupo Profesional III); y Personal de Apoyo y Servicios Varios (Grupo Profesional IV).
- La aplicación de la máxima de “a igual trabajo igual salario”, lo que supone la homogeneización y equiparación retributiva de los puestos de trabajo con idéntico contenido funcional.
- La determinación de las cuantías y estructuras retributivas en función de criterios consensuados colectivamente con la representación legal de los trabajadores, eliminando así las posibles diferencias económicas derivadas de un sistema de relaciones laborales basado en decisiones unilaterales y/o contractuales de proyección individual.
- La aplicación del principio de solidaridad que en la práctica implica la mejora progresiva de las retribuciones de aquellos puestos de trabajo que, en términos comparativos, perciban una menor cuantía económica.
- La determinación de un Salario Base homogéneo por Grupo Profesional, frente a los múltiples existentes con anterioridad.
- La homogeneización progresiva de las retribuciones del Personal Técnico.
- La vinculación de los complementos al contenido funcional y a los requerimientos inherentes a los puestos de trabajo, teniendo en cuenta, a estos efectos, los conocimientos técnicos (básicos y específicos) y las competencias genéricas.

### Artículo 4 3. Estructura Retributiva.

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se componen de las siguientes partidas salariales:

- a) Salario Base de Grupo Profesional.



b) Complemento de Puesto de Trabajo.

c) Complemento Salarial Variable de Productividad y Desempeño.

Además de las partidas señaladas, a las que tendrá derecho todo el personal, salvo las excepciones que se indican expresamente en los artículos siguientes, se prevén otros Complementos Transitorios o de Adaptación que se concretarán en los correspondientes preceptos de este Capítulo.

#### **Artículo 4 4. 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 Grupo Profesional.

Las cuantías de los Salarios Base de cada Grupo Profesional figuran en el Anexo III del presente Convenio, teniendo en cuenta las reglas de homogeneización consensuadas colectivamente; a saber:

- El Salario Base del Grupo Profesional I afecta a las personas que ocupan los puestos de trabajo de Responsable de Área, Responsables de Sede CADE, Coordinación Técnica, Coordinación de Diseño y Estrategia y Coordinación de Asesoría Jurídica.
- El Salario Base del Grupo Profesional II se aplica a los puestos de trabajo de Jefaturas de Proyecto y Responsables Técnicos, Personal Técnico de CADE, así como al Personal Técnico en general.
- El Salario Base del Grupo Profesional III afecta al Personal Administrativo y de Secretaría de Dirección/Gerencia.
- El Salario Base del Grupo Profesional IV es común para los puestos de trabajo de Conductor/a y Ordenanza.

#### **Artículo 45. Complemento de Puesto de Trabajo.**

El Complemento de Puesto de Trabajo es una retribución mensual que remunera determinadas características organizativas y/o productivas de conjuntos homogéneos de puestos de trabajo, normalmente pertenecientes a un mismo Grupo Profesional.

Sus características, respecto a su naturaleza, devengo y cuantía, son las siguientes:

- Para cada conjunto homogéneo de puestos de trabajo es de naturaleza "fija".





- Su cuantía económica es “distinta y variable”, en concordancia con los requerimientos y competencias que se derivan de la definición de cada conjunto homogéneo de puestos de trabajo.
- Tiene carácter “no consolidable”, es decir, se percibirá exclusivamente mientras se desempeña el puesto de trabajo que lo tiene asignado.
- Al existir un Complemento de Puesto de Trabajo para todos los puestos que integran la estructura organizativa y funcional de la Fundación, la no consolidación afecta exclusivamente a la cuantía y, no al derecho al percibo del Complemento.

Las cuantías de dichos Complementos de Puesto de Trabajo (y la relación de puestos de trabajo a los que se vinculan) son las que se indican en el Anexo III del presente Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente artículo respecto a las especificidades para su devengo.

#### **Artículo 46. Reglas concretas y/o especiales y transitorias en relación con la aplicación y devengo del Complemento de Puesto de Trabajo.**

Las partes negociadoras del Convenio Colectivo han considerado de especial importancia, como se ha expuesto al inicio de este Capítulo, la homogeneización de las cuantías retributivas por Grupos Profesionales y la eliminación de cualquier indicio de discriminación retributiva. Para ello, se ha elevado a su máximo exponente el principio que determina que los puestos de igual contenido funcional deben ser remunerados con idéntica cuantía retributiva.

La aplicación práctica de esta máxima conlleva, en primer lugar, la fijación de cuatro Salarios Base, uno por cada Grupo Profesional; en segundo lugar, la concreción de Complementos de Puestos de Trabajo vinculados a los requerimientos y especificidades de cada puesto de trabajo, procurando, en la medida de lo posible, establecer conjuntos homogéneos de puestos de trabajo con complementos de igual valor económico.

Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, ambas representaciones han considerado necesario establecer determinadas “reglas concretas y/o especiales y transitorias” para el devengo y percepción de los Complementos de Puestos de Trabajo; estas reglas se justifican por el grado de compromiso, nivel de experiencia exigido, aptitudes, habilidades y competencias desarrolladas y, además, por las particularidades propias del desempeño de las funciones inherentes a cada puesto de trabajo.

En todo caso, las referidas reglas no vulneran los principios inspiradores del nuevo sistema retributivo sino que, por el contrario, ordenan mediante criterios racionales y objetivos su aplicación práctica y permiten, al mismo tiempo, la adaptación progresiva de las normas anteriores al régimen económico





consensuado en el presente Convenio Colectivo.

Las “reglas concretas y/o especiales y transitorias” son las siguientes:

1. Todo el personal perteneciente al Grupo Profesional I, o de “Responsables y Personal de Coordinación” , percibirán el mismo Complemento de Puesto de Trabajo, esto es, 355, 11 euros mensuales.

2. El personal encuadrado en el Grupo Profesional II y perteneciente al conjunto de puestos de trabajo homogéneo denominado de “Personal Técnico de la Red en el Territorio” y “Jefaturas de Proyectos” percibirá un Complemento de Puesto de Trabajo de igual cuantía y naturaleza. Ahora bien, para su devengo y, en consonancia con los criterios y reglas de homogeneización progresiva, es preciso considerar:

2.1. Que este complemento sólo se abonará, desde la entrada en vigor del Convenio, a quienes ocupen los anteriores puestos de trabajo de Técnicos de Inversión y de Emprendedores, de Responsables Técnicos de los extintos niveles 4,5 y 6 y a las Jefaturas de Proyecto, alcanzado una cuantía de 330,61 euros mensuales.

2.2. El resto de personal que, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, desempeñan los puestos de trabajo de Responsables Técnicos de los extintos niveles 1, 2, y 3, de personal Técnico de CADE y de Apoyo de Escuelas de Empresa, tendrán derecho al mismo Complemento de Puesto de Trabajo, si bien la percepción íntegra de su cuantía se producirá conforme al siguiente iter temporal:

2.2.1. A partir del 1 de enero de 2009, el 50 por 100 de la cuantía del Complemento.

2.2.2. A partir del 1 de enero de 2010, el resto de su cuantía hasta alcanzar el 100 por 100 del Complemento.

3. El Personal Técnico encuadrado en el Grupo Profesional II y perteneciente al conjunto homogéneo de puestos de trabajo denominado “Personal Técnico de Servicios Centrales”, percibirán un Complemento de Puesto de Trabajo cuya cuantía íntegra, equivalente a 258 euros mensuales, se percibirá en dos tramos temporales, esto es:

3.1. A partir del 1 de enero de 2009, el 50 por 100 de su cuantía.

3.2. El resto hasta alcanzar el 100 por 100, a partir del 1 de enero de 2010.

4. El Personal Técnico del Grupo Profesional II y perteneciente al conjunto homogéneo de puestos de trabajo denominado “Personal Técnico de la Red en el



Territorio” que ingrese en la Fundación a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y, habida cuenta de la adquisición progresiva en el tiempo de las capacidades, habilidades y/o competencias necesarias para el correcto desempeño de sus tareas y para su efectiva implantación en el territorio, tendrá un Complemento de Puesto de Trabajo de idéntica cuantía que el resto del personal adscrito a dicho Grupo y conjunto homogéneo, si bien generará el derecho a su percepción transcurridos los siguientes periodos:

4.1. A los tres años en el desempeño del puesto de trabajo, el 50 por 100 del Complemento.

4.2. A los seis años en el desempeño del puesto de trabajo, el 100 por 100 del Complemento.

5. Todo el Personal adscrito al Grupo Profesional III, o de Personal Administrativo, percibirá un Complemento de Puesto de Trabajo de igual cuantía por importe de 200 euros mensuales.

6. El Personal englobado en el Grupo Profesional IV, o de Apoyo y Servicios Varios, percibirán un Complemento de Puesto de Trabajo de 76,56 euros mensuales.

#### **Artículo 47. Reglas de adaptación de las condiciones retributivas anteriores a la vigencia del Convenio Colectivo a la nueva estructura prevista en el mismo.**

La necesidad de establecer, mediante una norma colectiva y consensuada, una estructura retributiva homogénea que elimine las diferencias existentes en materia salarial, derivadas bien de la aplicación de criterios diversos para la determinación de su cuantía, o bien de la existencia de múltiples partidas salariales cuyo devengo responde a situaciones carentes de justificación objetiva más allá de la entrada en vigor del presente Convenio (v.g. aplicación del mecanismo subrogatorio, fijación unilateral de las cuantía...), ha exigido también, para determinados puestos de trabajo, la concreción de “reglas de adaptación de las condiciones retributivas anteriores” que garanticen que las personas que los desempeñan sigan manteniendo su nivel retributivo, esto es, que no experimenten una merma en la cuantía retributiva fija que venían percibiendo con anterioridad a la aplicación de la norma convencional.

Por este motivo, se asegura, a través del reconocimiento de una garantía ad personam, el nivel o cuantía de retribución fija que perciben las personas que, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, desempeñan los puestos de Responsable de Área, Responsable de Sede de CADE, Personal Técnico de Inversión o de Emprendedores, Secretaría de Dirección y/o Gerencia, Personal Administrativo de la Dirección del CADE de Marbella, Personal Administrativo de la Dirección del CADE, Personal Administrativo del CADE de Marbella y Conductor/a.





La citada garantía se articula como “Complemento de Adaptación”, de cuantía fija y calculada como la diferencia entre la suma de las retribuciones fijas percibidas a la entrada en vigor del Convenio y la suma del Salario Base más el Complemento de Puesto de Trabajo que, con carácter general, se establece convencionalmente para cada Grupo Profesional y/o conjunto homogéneo de puestos de trabajo.

En este sentido, en el Anexo III se especifican las cuantías del Complemento de Adaptación que corresponden a las personas que desempeñan los puestos de trabajo relacionados y que justifican la percepción del mismo.

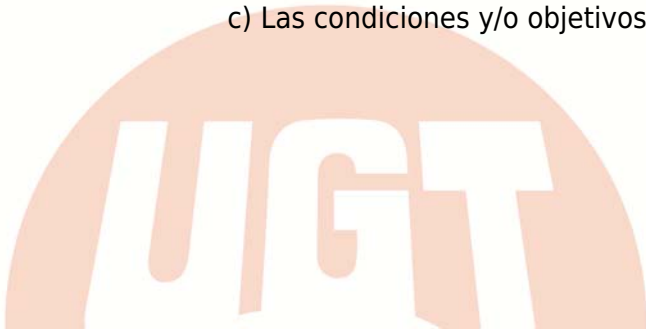
El Complemento de Adaptación está sometido a las siguientes reglas:

1. Su cuantía es fija y no está sujeta a los incrementos anuales previstos, legal o convencionalmente, para la revisión de los salarios.
2. Por su carácter de “garantía ad personam” condicionada, al tiempo, a personas concretas y a los específicos puestos de trabajo que se encuentran desempeñando a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo:
  - 2.1. cesará el derecho a la percepción de dicho Complemento si la persona que lo recibe pasa posteriormente a desempeñar cualquier otro puesto de trabajo dentro de la organización.
  - 2.2. no tendrá derecho a dicho Complemento la persona que, sin ostentar derecho a su percibo, pase a desempeñar un puesto de trabajo que sí lo tenía previsto, por cuanto la garantía tiene carácter personal y no puede, por tanto, proyectarse sobre posteriores movilidades internas y/o contrataciones.

#### **Artículo 48. Complemento Variable por Productividad y Desempeño.**

El Complemento Variable por Productividad y Desempeño retribuye tanto la obtención de objetivos, individuales y/o colectivos, como el adecuado desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo. Dicho Complemento presenta las siguientes características:

- a) Su cuantía es variable, esto es, el importe concreto a percibir no puede preverse a priori, pues dependerá del cumplimiento de diversas condiciones y/o objetivos, cuya consecución se medirá tanto en términos cuantitativos como cualitativos.
- b) No obstante lo anterior, se determinan cuantías máximas y mínimos garantizados por puestos de trabajo, que constituyen así los límites superior e inferior respectivamente, dentro de los cuales deberá fijarse la cantidad concreta a percibir por cada persona trabajadora.
- c) Las condiciones y/o objetivos tienen vigencia anual.



d) El periodo de devengo coincide con el año natural, es decir, se inicia el 1 de enero y culmina el 31 de diciembre.

e) La cuantías a percibir serán proporcionales al tiempo de permanencia en la Fundación y/o en el puesto de trabajo de que se trate.

f) En todo caso, para que se genere el derecho a su percepción será requisito necesario que se haya prestado servicios, al menos, durante un periodo continuado de seis meses.

g) La permanencia en la Fundación durante el citado periodo mínimo, no garantiza per se el derecho a percibir su cuantía.

Para ello, es requisito sine qua non haber conseguido, al menos, el 70 por 100 de las condiciones y/u objetivos anuales fijados para cada puesto de trabajo.

h) La fijación de las condiciones y/u objetivos concretos corresponde a cada Dirección competente.

i) Por su naturaleza variable, directamente vinculada a la consecución de determinadas condiciones y/u objetivos, ni el derecho a su devengo, ni la cuantía percibida, pueden tener carácter consolidable.

La cuantía máxima del Complemento Variable de Productividad y Desempeño será el resultado de aplicar un determinado porcentaje sobre la suma de las retribuciones fijas de cada puesto de trabajo, esto es, del Salario Base y del Complemento de Puesto de Trabajo. Estos porcentajes son distintos en función de los requerimientos y/o del mayor o menor grado de responsabilidad exigidos en el desempeño, así como de la estructura y cuantía retributiva anteriormente vinculadas a cada puesto de trabajo. Así:

- El porcentaje será, como máximo, del 5 por 100, en el caso del personal Administrativo de la Dirección del CADE de Marbella, del Personal Administrativo de Marbella, del Responsable de Sede de CADE.
- El porcentaje máximo será del 10 por 100, en el supuesto del personal que ocupe los puestos de Secretaría de Dirección/Gerencia, de personal Administrativo y Administrativo de la Dirección del CADE.
- El porcentaje máximo aplicable será del 19 por 100 en los demás puestos de trabajo, esto es, personal perteneciente al Grupo Profesional II o de Técnicos y Titulados y personal de Coordinación Técnica, de Diseño y de Asesoría Jurídica.

No se prevé Complemento Variable de Productividad y Desempeño para las personas que ocupan actualmente los puestos de Responsable de Área y de Conductor/a. Asimismo tampoco percibirán este Complemento el personal que





ocupa el puesto de Ordenanza.

En el Anexo III del presente Convenio se establecen las cuantías del Complemento Variable de Productividad y Desempeño, en su valor máximo y en función del puesto de trabajo desempeñado. Respecto a su percibo y dado el compromiso asumido por la Dirección de Personal relativo a la implantación de un sistema de "evaluación continua" del rendimiento y del desempeño, las fechas de abono del Complemento Variable de Productividad y Desempeño serán las siguientes:

- En los primeros quince días del mes de julio: se abonará el 50 por 100 del total de la cuantía variable y no garantizada, si a 30 de junio se han cumplido, al menos, el 70 por 100 de las condiciones y/u objetivos anuales previstos para cada puesto de trabajo.
- En los últimos quince días del mes de diciembre: el 50 por 100 restante o el porcentaje mayor que pudiera corresponder en el supuesto de que a 30 de junio no se hubiera alcanzado el 70 por 100 de las condiciones y/u objetivos anuales, pero sí se alcanzase con posterioridad. En esta fecha, podrá cobrarse el porcentaje efectivamente obtenido, aún siendo inferior al 70 por 100, si se generara el derecho a su percibo conforme a las reglas establecidas en este artículo.

A efectos de determinar el derecho a la percepción o no de este Complemento, se realizarán evaluaciones individuales, periódicas y continuas del personal en las que recogerán, de forma objetiva, las evidencias tanto positivas como negativas que acreditan el cumplimiento de los objetivos y el grado de excelencia en el desempeño; de este modo, mediante el resultado de estas evaluaciones, se determinará si se genera o no el derecho al Complemento y, en caso afirmativo, el porcentaje sobre la cuantía máxima que correspondería.

#### **Artículo 49. Mínimo garantizado del Complemento Variable por Productividad y Desempeño.**

No obstante el carácter variable, anual y no consolidable del Complemento Variable por Productividad y Desempeño, se garantiza a todo el personal que genere el derecho a su percibo, conforme a las reglas previstas en el artículo anterior, un mínimo garantizado que se abonará en todo caso, al margen del resultado de la valoración de la productividad y del desempeño.

En definitiva, el mínimo garantizado se corresponde con el rendimiento mínimo exigible a la persona que ocupe un determinado puesto de trabajo.

El mínimo garantizado, que se expresa como porcentaje del variable máximo que puede obtenerse según el puesto de trabajo desempeñado, se detalla igualmente en el Anexo III, tanto en términos porcentuales como de cuantías concretas su abono se efectuará con periodicidad mensual.



En concreto y con la finalidad de clarificar las tablas contenidas en el mencionado Anexo, los porcentajes mínimos garantizados son los siguientes:

- el 6 por 100 del sumatorio del Salario Base y del Complemento de Puesto de Trabajo, para el Personal de Coordinación del Grupo Profesional I, para el Personal Técnico y Titulado del Grupo Profesional II. En este sentido, el Complemento de Puesto de Trabajo será tenido en cuenta para el cálculo del Complemento Variable si la persona trabajadora ha devengado, conforme a lo dispuesto en el artículo 46, el derecho al percibo de aquél.
- el 5 por 100 del sumatorio del Salario Base y del Complemento de Puesto de Trabajo del Personal Administrativo de la Dirección del CADE y para el Personal Administrativo en general, del Grupo Profesional III. Por tener previstos Complementos de Adaptación u otras partidas retributivas compensatorias y adicionales, no tienen garantizado ningún porcentaje mínimo del Complemento Variable por Productividad y Desempeño, las personas que ocupan los puestos de Responsables de Sede de CADE,

Secretaría Dirección/Gerencia y Personal Administrativo (tanto de apoyo al Director como general) del CADE de Marbella.

#### **Artículo 50. Gratificaciones o Pagas Extraordinarias.**

El personal sujeto al ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, de devengo semestral.

La cuantía de cada una de las citadas pagas será, en todo caso, de Salario Base más

Complemento de Puesto de Trabajo. En relación con las personas a las que se les ha garantizado un Complemento de Adaptación, en los términos referidos en la presente norma convencional, dicha partida salarial integrará también o se añadirá a su cuantía.

Las fechas de abono de las pagas extraordinaria serán:

- En los primeros quince días del mes de julio: Paga Extraordinaria de Verano.
- En los primeros quince días del mes de diciembre: Paga Extraordinaria de Navidad.

#### **Sección segunda. Extrasalariales**

#### **Artículo 51. Derecho al cobro de dietas e indemnizaciones por razón del servicio.**

El derecho al percibo de dietas e indemnizaciones surge cuando el personal de la



Fundación, en el cumplimiento de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, debe realizar un desplazamiento fuera del término municipal donde se encuentre su centro de trabajo o, en su caso, la Escuela de Empresas a la que se encuentre adscrito.

En todo caso, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Para el personal perteneciente a la Red territorial: los desplazamientos, fuera de su zona geográfica de influencia, tienen que ser autorizados por la persona jerárquicamente competente y deben guardar una relación directa con el informe de actividades, de acuerdo con el procedimiento vigente en cada momento.
- Para el resto del personal: los desplazamientos deben ser autorizados previamente por la persona jerárquicamente competente y visados, con posterioridad, a los efectos de acreditar la efectiva realización de los mismos.

### **Artículo 52. Gastos de manutención y alojamiento.**

El personal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, tendrá derecho al percibo, en concepto de gastos de manutención y/o alojamiento, de las siguientes cantidades:

a) Gastos de Manutención:

- Media dieta: procede a efectos de compensar una comida principal: 20,41 euros.
- Manutención: procede a efectos de compensar más de una comida, siempre que la llegada al domicilio se efectúe después de las 21 horas: 26,67 euros.
- Pernocta: implica necesariamente pernoctar fuera del domicilio habitual o de residencia por motivos de trabajo: 40,82 euros.

b) Gastos de Alojamiento:

- Procede a los efectos de compensar el gasto de alojamiento ocasionado por la pernocta fuera del domicilio habitual o residencia: 64,27 euros.

### **Artículo 53. Gastos de locomoción.**

Si el personal utilizara su vehículo personal para la realización de desplazamientos, en los términos referidos en los artículos anteriores, tendrá derecho a que se le abone, en concepto de gastos de locomoción, la cantidad de 0,24 euros por kilómetro recorrido.

### **Artículo 54. Otros gastos reintegrables.**

La Fundación abonará los gastos de peaje, parking y taxis que debidamente se



justifiquen, con autorización de la persona jerárquicamente dependiente y posterior visado, siempre que dichos gastos hayan resultado necesarios e imprescindibles.

## **Capítulo VIII. Formación.**

### **Artículo 55. Principios Inspiradores.**

La Fundación tiene como objetivo prioritario la promoción de la cultura y la actividad emprendedora y el apoyo a la creación y desarrollo del tejido empresarial andaluz; para ello, asume la obligación, a través de su personal, de ofrecer a toda la ciudadanía andaluza un asesoramiento técnico de calidad.

Por este motivo, la Fundación considera que la formación de su plantilla es uno de sus principales activos, apostando permanentemente por una fuerte inversión en este ámbito que permita dotar a todo al personal de las herramientas y/o instrumentos necesarios para que su prestación de servicios pueda alcanzar cotas de excelencia.

Consciente, por tanto, de la importancia que adquiere la formación de su personal y de la necesidad constante de potenciar y ampliar los conocimientos de los que disponen, mediante una actualización y adecuación continua a los requerimientos de la sociedad tecnológica en la que estamos inmersos, la Fundación asume con un alto grado de compromiso las previsiones que se recogen en el presente Capítulo.

### **Artículo 56. Plan Anual de Formación.**

La Fundación desarrollará anualmente un Plan de Formación Continua para mejorar la capacidad y empleabilidad de su personal. Para su diseño se tendrán en cuenta las necesidades de perfeccionamiento profesional y las lagunas formativas detectadas en el marco del nuevo Plan de Carrera, basado en una gestión por competencias más eficiente.

Previamente a la ejecución del Plan de Formación, se informará a la representación legal de los trabajadores sobre sus contenidos y el cronograma previsto para su desarrollo, pudiendo realizar a tales efectos las aportaciones que consideren oportunas para la mejora y calidad del mismo.

En este sentido, la formación tendrá como objetivo la adquisición de nuevas competencias profesionales y/o actualización de los conocimientos técnicos-profesionales y se realizará durante la jornada de trabajo.

Con periodicidad mensual, la Fundación evaluará el adecuado aprovechamiento de los programas formativos.





La Dirección de Personal puede exigir o aprobar la asistencia a cursos, seminarios, jornadas, congresos y cuantas actividades o estancias de formación estén relacionadas con el puesto de trabajo desempeñado y, en consecuencia, redunden en beneficio de su prestación de servicios. En estos casos, el personal tendrá derecho a percibir, en su caso, los gastos de locomoción y/o manutención que se deriven de su asistencia.

### **Artículo 57. Comisión de Formación.**

Se creará una Comisión o Mesa de Trabajo de Formación, que será creada ad hoc en el seno de la Comisión Paritaria, con las siguientes funciones: aportar propuestas formativas; evaluar y consensuar criterios para la valoración de proveedores, realizar informes no vinculantes en esta materia y establecer, de forma consensuada, los criterios objetivos y comunes mediante los que se dirimirán las situaciones concurrentes y, en consecuencia, se seleccionarán a los participantes en aquellos casos en los que concurran varias candidaturas para la asistencia a cursos y/o jornadas de formación y/o en los supuestos de limitaciones en el número de asistentes.

Dicha Comisión de Trabajo extenderá un solo Acta en el que se recogerán los criterios que serán tenidos en cuenta durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 58. Flexibilidad horaria para asistencia a Cursos de Especialización.**

El Área de Formación Interna gestionará las solicitudes de flexibilidad horaria para asistencia a cursos de especialización.

Dicha flexibilidad consistirá en la modificación del horario que se tenga reconocido en el momento de la solicitud y será concedida siempre que no fuese posible cursarlo fuera del mismo y la empresa considere que el contenido del curso pueda aportar beneficios directamente relacionados con la actividad de la Fundación. En todo caso, será necesaria la aportación al Área de Personal del Certificado de Asistencia.

### **Artículo 59. Asistencia a exámenes finales.**

Si alguna persona necesitara acudir a exámenes finales por encontrarse cursando alguna titulación académica reglada, podrá disfrutar del día completo fijado para tal prueba, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 28, apartado 8 del presente texto convencional.

En todo caso, será necesaria la aportación al Área de Personal del Certificado de Asistencia, con indicación de la fecha de realización y del carácter final de la prueba o examen. A este respecto, no podrá hacerse uso de este derecho para la





asistencia a pruebas o exámenes parciales, que no impliquen el agotamiento de convocatoria alguna.

### **Artículo 60. Compromiso institucional con la formación.**

A los efectos de fomentar el acceso del personal que presta servicios en la Fundación a cursos de especialización, la empresa, a través de la Dirección de Personal se compromete, dentro del ámbito de aplicación temporal del Convenio, a realizar las gestiones oportunas con entidades, públicas y/o privadas, de prestigio en materias formativas relacionadas con los objetivos fundacionales, encaminadas a lograr acuerdos que posibiliten una mejora en el acceso a los cursos ofertados, ya sea por reserva de número de plazas vacantes, precios de matriculación y/o fórmulas de financiación más ventajosas, entre otras.

## **Capítulo IX. Plan De Carreras: La Gestión Por Competencias.**

### **Artículo 61. Principios básicos del Plan de Carreras.**

El desarrollo profesional del personal que presta servicios en la Fundación constituye uno de los principales pilares sobre los que se asienta la política de personal de la empresa. La introducción de elementos de innovación, creatividad, autonomía y reciclaje permanente, deben ir acompañados de un plan predefinido que permita a todas las personas conocer en todo momento su posicionamiento actual en la empresa, así como las potencialidades que debería desarrollar si desea cambiar en el mapa de puestos global.

La orientación del desarrollo profesional y la carrera en la Fundación vendrán dadas como resultado de una evaluación continua del nivel de rendimientos y del desempeño. Dicha evaluación permitirá valorar y apreciar la actuación de una persona a lo largo de un período determinado, en relación a un perfil competencial definido y que será publicado en la primera quincena del mes de enero de 2008.

Las características que definen dicha evaluación son:

- a) Es un proceso continuo, no un hito puntual en un momento del año.
- b) Se centra en la persona, en su potencial y en cómo alcanzarlo.
- c) Incluye de forma continuada una relación de tareas, objetivos y comportamientos que serán conocidos por las personas evaluadas con antelación y que podrán predecir el desempeño en la excelencia.
- d) Permite conocer tanto qué ha de realizar (objetivos cuantitativos) como el cómo se concretan las “maneras de hacer” o perfiles de comportamiento (factores cualitativos).





e) Se capacitarán personas expertas en entrenamiento de personal para ayudar y orientar a la plantilla hacia el mayor logro de las expectativas profesionales y de cumplimiento de objetivos fundacionales.

Con el nuevo sistema de evaluación y Plan de Carrera, la Fundación asume un compromiso cierto de:

- Racionalizar las decisiones de la gestión de personal en orden a implantar un seguimiento permanente de ayuda al logro de la excelencia profesional, mejorar el rigor y la equidad en las decisiones, censar y planificar las acciones formativas y de perfeccionamiento y orientar las acciones de movilidad y carrera a partir de los niveles de adecuación persona-puesto.
- Mejorar la cooperación entre los distintos niveles jerárquicos, creando una ocasión para clarificar lo que cada persona tiene que hacer y lo que puede esperar de los demás, dar a conocer a cada persona sus puntos fuertes y sus puntos de mejora, impulsar la comprensión mutua entre compañeros/as y las relaciones interpersonales, desarrollar un clima más positivo y motivar a quienes colaboran con la información, la estima y la consideración del resto del personal, así como favorecer la adquisición de competencias.
- Mejorar actuaciones individuales de las distintas Áreas así como de la Fundación en su conjunto, provocando que cada persona se involucre en su Área, Departamento, provincia, etc.... para conseguir los desempeños con el mayor éxito posible, gracias a las contribuciones individuales al logro colectivo de la Fundación.

La implantación del Plan de Carrera y la fijación de los objetivos anuales son potestad de la empresa. No obstante, para su implantación y buen funcionamiento se requiere que ambos instrumentos estén abiertos a la participación de la representación social y de todo el personal de la Fundación. Por este motivo, se creará una Comisión o Mesa de Trabajo que tendrá como finalidad: velar por su aplicación objetiva, fijar criterios razonables para la distribución equitativa de los objetivos y, en su caso, conocer de las alegaciones que el personal efectúe con relación a sus evaluaciones periódicas.

## **Capítulo X. Condiciones De Trabajo Para La Conciliación**

### **Artículo 62. Principios básicos.**

La representación social y el equipo de dirección de la Fundación son conscientes y especialmente sensibles a la necesidad de potenciar y fomentar un conjunto de medidas y acciones que, bajo la denominación de "condiciones de trabajo para la conciliación", permitan a todo el personal conciliar su vida privada y/o familiar con su prestación de servicios, contribuyendo a la creación de un ambiente laboral más propicio para la calidad de vida de los trabajadores.





Por este motivo, en la ordenación del régimen jurídico-laboral del personal con responsabilidades familiares respecto de personas dependientes (ascendientes, descendientes, cónyuge o pareja con la que se conviva en análoga situación de afectividad) han sido tomados en consideración los principios, derechos y normas reconocidas en el ordenamiento comunitario, estatal y autonómico, relativos a la conciliación de la vida profesional y familiar.

A estos efectos, fruto de la sensibilidad de ambas representaciones en esta materia, ha sido consensuada una serie de derechos, medidas o acciones tendentes a la mejora sustancial del marco normativo de referencia.

Para la traslación y plasmación de estos derechos en el presente texto articulado se ha seguido una sistemática basada en la agrupación de las diversas medidas en función del bien jurídico protegido y/o en el hecho causante que determina su nacimiento.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el legislador dictara nuevas normas que implicaran modificaciones y/o mejoras del régimen jurídico actual en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, se entenderá que dichos cambios o mejoras son aplicables al personal de la Fundación de manera automática, con la consiguiente derogación o, en su caso, adaptación, de las cláusulas convencionales que resulten contrarias o incompatibles con aquéllas. Al objeto de garantizar la divulgación más inmediata de los contenidos del nuevo régimen legal, ambas representaciones se comprometen a trasladar la nueva regulación al contenido de la norma convencional. Este compromiso de traslación inmediata deberá llevarse a cabo en un plazo razonable y, en todo caso, sin necesidad de esperar a la renegociación del convenio por su denuncia y/o pérdida de vigencia.

Asimismo, se crea una Comisión de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, de composición paritaria, habida cuenta de que la complejidad y trascendencia de las medidas de conciliación justifican que la representación social y la Dirección de Personal realicen un seguimiento continuo del grado de implantación y eficacia de las mismas, promoviendo, en su caso, las iniciativas necesarias para la efectividad de la política de conciliación en la empresa.

### **Artículo 63. Medidas de conciliación durante el periodo de gestación.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 29, el cónyuge o pareja con la que se conviva en análoga situación de afectividad, tiene derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo necesario para acompañar a la mujer embarazada a consulta médica, bien para la realización de exámenes prenatales, o bien para la asistencia a cursos de preparación al parto.

Para la efectividad de este derecho es necesario acreditar documentalmente, mediante certificado expedido por el correspondiente centro médico u







hospitalario, que no es posible la asistencia a tales consultas en horario no coincidente con la jornada de trabajo. Por razón es organizativas, el Área de Personal podrá limitar el ejercicio de este derecho en los casos en los que ambos progenitores, esto es, el cónyuge o pareja y la mujer gestante, trabajen en la Fundación.

En los supuestos en los que sea necesario someterse a técnicas de reproducción asistida para la concepción, el trabajador/a podrá ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo estrictamente necesario a dicho fin. Será requisito necesario para el ejercicio de este derecho que se acredite documentalmente la imposibilidad de realizar estas terapias fuera del horario de trabajo. Si ambos progenitores trabajarán en la Fundación, el derecho se concederá a los dos, siempre y cuando se acredite médicamente la necesaria presencia de forma simultánea.

A este respecto, el Área de Personal garantizará el ejercicio de estos derechos con las debidas garantías de confidencialidad y el respeto al derecho a la intimidad del personal.

#### **Artículo 64. Medidas de conciliación en caso de nacimiento de hijos/as prematuros.**

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o, en su caso, cónyuge o pareja no gestante, tendrá derecho a ausentarse del centro de trabajo durante dos hora diarias.

La concreción horaria de disfrute del derecho, así como la posibilidad de fraccionarlo en varios intervalos de menor duración horaria, corresponderán a la persona trabajadora.

Esta licencia será incompatible con el disfrute de cualquier otro permiso, licencia o reducción de jornada que el trabajador tenga o pueda tener concedido por causa análoga.

#### **Artículo 65. Medida de conciliación para garantizar el disfrute de las vacaciones en periodos coincidentes con la situación de maternidad y/o paternidad.**

El personal tiene derecho a disfrutar íntegramente de su permiso de maternidad y/o paternidad en los términos previstos legal y convencionalmente.

Cuando el permiso de maternidad y/o paternidad sobrevenga una vez iniciado el periodo de disfrute de las vacaciones, o acontezca antes pero se prolongue en el tiempo coincidiendo con éste, las vacaciones pendientes se disfrutarán en un nuevo periodo pactado entre el trabajador/a y la Dirección de Personal, siendo





posible, a estos efectos, que puedan ser disfrutadas dentro del año natural siguiente a su devengo.

### **Artículo 66. Medida de conciliación en relación a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo por maternidad.**

Para las mujeres trabajadoras de la Fundación, tras el parto, la suspensión de su contrato de trabajo por causa de su maternidad tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas, siendo las comprendidas entre la septuagésima semana y vigésima semanas a cargo de la Fundación.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior y, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea, o bien sucesivamente con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta causara situación de incapacidad temporal.

En caso de que la madre trabajara, pero no tuviese derecho a prestaciones de la Seguridad Social, de conformidad con las normas que regulan dicha contingencia, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en los que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto:

a) 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.

b) si la hospitalización se extiende por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará, conforme a lo previsto en el Sistema de Seguridad Social, en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En todos los casos previstos en este artículo, la suspensión del contrato por maternidad tendrá, por disposición convencional, una duración adicional de cuatro semanas; durante este periodo, la trabajadora tendrá derecho a percibir, con cargo a la Fundación, las retribuciones que le corresponderían de estar efectivamente prestando servicios.

### **Artículo 67. Medida de conciliación en relación a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo por adopción o acogimiento.**

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el personal tendrá derecho a una licencia no retribuida de un mes de duración, pudiendo ser ampliado dicho periodo cuando, conforme a la normativa del país de adopción, se requiera una estancia previa de mayor duración.

Sin perjuicio de lo anterior, el periodo de suspensión por maternidad previsto legalmente podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En cuanto a la duración del permiso por maternidad, se aplicará el régimen jurídico establecido en el artículo anterior. De este modo, en los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas, de las que las cuatro últimas serán a cargo de la Fundación.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que, en ningún caso, un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

### **Artículo 68. Medida de conciliación en relación a la suspensión del contrato por paternidad.**



La suspensión del contrato por paternidad, en los términos establecidos legalmente, podrá disfrutarse, a elección de la persona beneficiaria, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, siendo, a estos efectos, de trece días o de veintiséis días ininterrumpidos, respectivamente.

En caso de elección del disfrute del permiso de paternidad a tiempo parcial, será necesario comunicar esta decisión con, al menos, quince días de antelación. De forma excepcional, la Dirección de Personal podrá denegar dicho derecho, cuando por exigencias o necesidades del servicio debidamente acreditadas fuera aconsejable su disfrute a jornada completa.

En el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples, este permiso se ampliará en dos días más (cuatro en caso de disfrute a tiempo parcial) por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad conforme a las normas de Seguridad Social, o inmediatamente después de dicha suspensión.

#### **Artículo 69. Medida de conciliación en relación al derecho a la ausencia del trabajo por lactancia.**

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este Convenio. A estos efectos, si la trabajadora optara por su acumulación, tendrá derecho a un periodo máximo de ausencia al trabajo de 18 días laborables.

Si se optara por la acumulación, la trabajadora tendrá que comunicar su decisión al

Área de persona con, al menos, quince días de antelación.

No obstante las menciones previstas en los párrafos anteriores en relación a la mujer y/o trabajadora, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### **Artículo 70. Medida de conciliación por cuidado de hijos menores y otras**

**personas dependientes.**

El personal que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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 y/o del cónyuge o persona con la que conviva en análoga situación de afectividad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo, cuando dicho disfrute afectara o pudiera causar algún perjuicio en el funcionamiento de la actividad productiva.

En todo caso, se deberá preavisar al Área de Personal con, al menos, quince días de antelación, al inicio, modificación o finalización de la reducción de jornada.

**Artículo 71. Excedencia por cuidado de hijos.**

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro 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.

**Artículo 72. Excedencia por cuidado de familiares.**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a cuatro años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o al cónyuge o persona con la que se conviva en análoga situación de afectividad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

**Artículo 73. Régimen aplicable a las excedencias por cuidado de descendientes y/o familiares.**

La excedencia por cuidado de descendiente y/o familiares, cuyo periodo de



duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más personas que trabajasen en la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en el que se permanezca en el situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Fundación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, sólo se ostentará un derecho preferente al reingreso en puesto similar.

#### **Artículo 74. Flexibilización horaria en caso de hijo con minusvalía o persona víctima de violencia de género.**

El personal que tenga un hijo a su cargo con alguna minusvalía física, psíquica o sensorial tendrá derecho a adaptar el horario de su jornada ordinaria cuando precise eventualmente la asistencia a reuniones, cursos u otras actividades relacionadas con la discapacidad que sufre su hijo/a.

Asimismo, la persona víctima de violencia de género tendrá derecho a flexibilizar su horario cuando tuviera que acudir a terapia médica que coincidiera con su jornada ordinaria de trabajo. En los mismos términos, y siempre que existiera vacante, tendrán derecho preferente al traslado a un centro de trabajo de otra localidad.

### **Capítulo XI. Plan De Igualdad.**

#### **Artículo 75. Comisión de Igualdad y elaboración del Plan de Igualdad.**

Para la implantación de las medidas y acciones encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, se constituirá una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, que velará, en el ámbito del presente Convenio, por evitar cualquier condición o circunstancia personal y/o social, especialmente aquéllas vinculadas al sexo o al género, así como a promover la igualdad de trato.

Sin perjuicio de lo anterior, dicha Comisión de Igualdad tendrá que elaborar un





Plan de Igualdad en los términos previstos en los artículos 45 y 46 de la citada norma legal, consensuando así un conjunto ordenado de medidas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminen cualquier indicio de discriminación por razón de sexo.

Para la elaboración del Plan, los miembros de la Comisión trabajarán conjuntamente con una Consultora especializada en esta materia, la cual tutorizará y dirigirá el referido proceso, prestando asistencia técnica en las fases de diagnóstico, diseño e implementación.

Adicionalmente, la Comisión de Igualdad elaborará sendos Protocolos en materia de “acoso sexual o por razón de sexo” y “acoso moral y mobbing”; estos documentos recogerán un conjunto de medidas tendentes a la prevención de cualquier tipología de acoso en el seno de la empresa y articularán, a su vez, los procedimientos para formular denuncias y reclamaciones por estas causas.

La instrucción de las denuncias y/o reclamaciones, así como cualquier actividad tendente al esclarecimiento de los hechos, deberá llevarse a cabo con las debidas garantías de objetividad, confidencialidad y protección de la intimidad del personal afectado.

## **Capítulo XII. Responsabilidad Social De La Empresa.**

### **Artículo 76. Principios básicos.**

En el marco de la promoción de la cultura de la responsabilidad social corporativa, que realiza el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, la Fundación Red Andalucía Emprende asume, en el seno del primer Convenio Colectivo, su compromiso con una actuación socialmente responsable. Desde el concepto de la nueva cultura de la empresa, se impone la necesidad del absoluto respeto de los derechos humanos de las personas trabajadoras, así como de sus familias, la ética en la definición de estrategias, objetivos y actuaciones, dirigida a garantizar no sólo el desarrollo personal y profesional de quienes trabajan en la entidad, sino en su relación con la comunidad con la que interacciona en un marco de ciudadanía global.

### **Artículo 77. Dimensión interna de la Responsabilidad Social.**

Los grandes pilares sobre los que se asienta la Responsabilidad Social de la

Fundación en su dimensión interna son los siguientes:

a) Las personas que trabajan en la Fundación, quienes prestan un servicio ajeno y aquéllas a quienes se dirige la actuación diaria: personas emprendedoras, ciudadanas y ciudadanos andaluces, constituyen los bienes susceptibles de protección más importantes de este compromiso social.





b) El cumplimiento de la ley y de las normas aplicables a la actuación de la Fundación en todos los ámbitos es el punto de partida de la responsabilidad social. En su concepción interna, la gestión de los recursos humanos se basará en el respeto del marco normativo así como de los acuerdos que se adopten con las personas trabajadoras y/o sus representantes. La solución de conflictos de interpretación queda residenciada en el sistema alternativo al judicial, en primer término, como apuesta decidida por los instrumentos de conciliación y/o mediación públicos como expresión más acorde con la potenciación de la autonomía colectiva en las relaciones laborales.

c) Los derechos fundamentales de las personas trabajadoras conforman el pilar básico sobre el que se asienta la política de recursos humanos, teniendo especial relevancia en una empresa como la Fundación el reconocimiento expreso de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. En este sentido, durante el primer semestre del año 2008, se realizará un diagnóstico de situación y se diseñará un Plan de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres que permita garantizar este derecho de la forma más idónea y consensuada.

d) La integración de personas con discapacidades, así como de cualquier colectivo en riesgo de exclusión social, tendrán especial tratamiento en las convocatorias que se realicen para la contratación de personal laboral. Sobre este particular, la Dirección de Personal adopta expresamente el compromiso de reservar y alcanzar, de forma progresiva, una cuota del 5% para y en la contratación de personas que presenten alguna minusvalía física, psíquica o sensorial.

e) La Comisión Paritaria del Convenio constituirá una Comisión o Mesa de Trabajo para la Responsabilidad Social que determinará las medidas concretas que puedan adoptarse al respecto.

f) Con la firma de este Convenio, tras la celebración de elecciones sindicales en todas las provincias andaluzas, la Fundación pasa de un sistema de relaciones laborales individualizadas a uno de naturaleza colectiva. El respeto por la representación legal de las personas trabajadoras y las Organizaciones Sindicales presentes en la empresa encuentran un mayor reflejo en la ampliación de sus derechos y garantías.

g) La empresa promoverá cuantas acciones sean posibles para garantizar la calidad en el empleo de las personas trabajadoras, en términos de estabilidad y flexibilidad laborales. En cuanto al necesario equilibrio entre la vida laboral y la privada, se establece un amplio elenco de medidas, que abordan la conciliación de ambos aspectos de la vida de las personas trabajadoras.

h) A la finalización de la duración pactada del presente Convenio, la empresa presentará un documento social, en el que se evaluará objetivamente el impacto del mismo en las dimensiones social, económica y medioambiental.





i) El desarrollo de las capacidades, habilidades y conocimientos de las personas trabajadoras en la Fundación serán compromisos prioritarios de la política de recursos humanos en relación con la innovación y la mejora continua de la profesionalidad que les caracteriza. El reciclaje continuo se garantizará a la totalidad el personal de la empresa, lo cual permitirá una correcta y ágil adaptación a los posibles cambios que se produzcan. La especialización de las personas con responsabilidad en la evaluación del rendimiento y el desempeño se centrará en técnicas de entrenamiento personal, que permitan a todas las personas trabajadoras desarrollarse, conseguir los objetivos previstos y posicionarse en el Plan de Carrera.

j) La Fundación establecerá un entorno laboral seguro y saludable, y tomará medidas adecuadas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Se garantizará que todas las personas trabajadoras reciban de forma periódica y documentada instrucciones sobre salud y seguridad laboral. En relación con la prevención, anualmente se diseñarán sistemas para detectar, evitar o responder a aquellas amenazas potenciales para la salud y la seguridad laboral de todo el personal. En esta materia, la Comisión o Mesa de Trabajo para la Responsabilidad Social sensibilizará al personal sobre las consecuencias del tabaquismo y de la vida sedentaria, colaborando con las Asociaciones Española contra el Cáncer y de Enfermedades Cardiovasculares, con la finalidad de buscar para aquellas personas que lo requieran la posibilidad de iniciar programas de mejora de la calidad de vida.

k) Se potenciará la creatividad y la autonomía en el desempeño del trabajo diario, dentro de los límites de las líneas estratégicas, objetivos e instrucciones más generales de la empresa. La participación activa del personal en el reconocimiento de los éxitos de la Fundación se hace esencial para compartir momentos de unión en los que se refleje el esfuerzo global realizado. Anualmente, al menos, se celebrará una reunión de todo el personal en la que se recuerden los principios básicos que nos inspiran y las principales consecuciones sociales que se derivan de la actuación de la empresa en la comunidad, a las que todas y todos los trabajadores contribuyen.

### **Artículo 78. Dimensión externa de la Responsabilidad Social.**

La Responsabilidad Social de la Fundación, en su dimensión externa, se proyecta en los siguientes ámbitos de actuación:

a) En su relación con interlocutores externos (proveedores, autoridades, instituciones, organizaciones etc...), la Fundación velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia en su gestión.

b) Asimismo, se adopta el compromiso de integración en el tejido social desde una perspectiva más solidaria, incorporando a las habituales relaciones,



representación de colectivos en riesgo de exclusión social durante la vigencia del presente Convenio.

c) En la conciencia de la necesidad de contribuir a un desarrollo económico más sostenible que garantice la protección del medio ambiente, la Fundación asume un compromiso con la reducción del deterioro medioambiental. En este sentido, el reciclaje del papel y los consumibles informáticos desechables, el control de gasto de papel y tinta, así como la utilización de iluminación y climatización de ahorro energético serán expresamente objetivos a conseguir en los dos años de vigencia del Convenio para todas las instalaciones de la Fundación.

d) Como aportación a colectivos con especiales dificultades de acceso y/o permanencia al mercado laboral, así como a niños en edad escolar, se donarán los equipos informáticos en desuso pero en perfecto estado de funcionamiento.

Las entidades a las que se entregarán los citados equipos serán acordadas en el seno de la Comisión o Mesa de Trabajo de Responsabilidad Social.

e) Como financiación solidaria a favor de una o varias causas, las personas trabajadoras de la Fundación podrán donar parte de sus retribuciones, de forma voluntaria, a través del cauce o procedimiento que la Comisión o Mesa de

Trabajo de Responsabilidad Social establezca

f) Se valorará, en las licitaciones de contrataciones de servicios con proveedores externos: la integración de personas con discapacidades, así como de cualquier colectivo en riesgo de exclusión social.

### **Capítulo XIII. Acción Social.**

#### **Artículo 79. Seguro Colectivo de Empresa.**

A partir de 1 de enero de 2008, la Fundación asume el compromiso de suscribir, en calidad de tomador, una Póliza de Seguros Colectiva cuyos asegurados y/o beneficiarios de la misma sean todas las personas trabajadoras de la Fundación incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y cuya cobertura sea la siguiente:

- En caso de fallecimiento por muerte natural o accidente: 60.101,21 euros.
- Para la contingencia de Incapacidad Permanente Absoluta: 100.000 euros.

A estos efectos y con la finalidad de ilustrar al personal sobre la extensión de la cobertura, deberá recogerse en las condiciones particulares de la Póliza la descripción detallada de las contingencias cubiertas, así como de los riesgos no incluidos, teniendo en cuenta los términos y el contenido de la Póliza ya existente





y suscrita con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, para que el personal tenga pleno conocimiento de las condiciones generales y particulares de la Póliza, el Área de Personal comunicará anualmente a todo el personal, mediante correo electrónico, la vigencia de la Póliza y la cobertura (contingencia y capital asegurado) prevista en la misma.

Asimismo, con carácter simultáneo a la suscripción del contrato de trabajo, se hará entrega a todo el personal del Certificado Individual/Boletín de Adhesión emitido por la Compañía de Seguros que acredita su inclusión como beneficiario/asegurado en la Póliza de Seguros.

### **Artículo 80. Mejora voluntaria de la Incapacidad Temporal.**

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social a la que tuviera derecho el personal que causara baja por Incapacidad Temporal, tanto derivada de contingencias comunes como profesionales, hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones salariales fijas anuales, incluyendo el mínimo garantizado de complemento variable de productividad y desempeño.

En este sentido, el complemento a cargo de la empresa se calculará como la diferencia entre la prestación que se percibe de la Seguridad Social y la retribución salarial mensual que correspondería si se estuviera en alta. En ningún caso, la suma de ambas cantidades, esto es, la prestación de Incapacidad Temporal y el complemento a cargo de la empresa, puede implicar que la persona afectada perciba una cuantía retributiva superior a la prevista para el puesto de trabajo que desempeña.

### **Artículo 81. Comisión de Acción Social.**

Se creará una Comisión de Acción Social con la finalidad de analizar la posibilidad de establecer acuerdos de colaboración, de ámbito provincial, con ópticas y ortopedias que faciliten al personal de la Fundación la adquisición de productos a precios más ventajosos.

### **Artículo 82. Ayuda por utilización de vehículo propio para la prestación de servicios.**

Con la finalidad de contribuir a compensar el uso habitual que el personal de la Red hace de sus vehículos particulares para el correcto desempeño de su prestación de servicios, se abonará una retribución bruta anual de 150 euros. Dicha cantidad se abonará en el mes de marzo.

En los mismos términos, tendrán derecho a dicha ayuda el resto de personal de la Fundación que por exigencia del puesto de trabajo desempeñado tengan que efectuar desplazamientos con frecuencia. A estos efectos, serán las Direcciones



de Red y de Personal, en su caso, las que determinen los puestos de trabajo que lleven implícita la referida ayuda.

### **Artículo 83. Premio por la cuidada y continúa atención a la ciudadanía andaluza.**

Con la finalidad de reconocer y premiar el grado de implantación en el territorio de determinado personal, su esfuerzo constante por mantener relaciones institucionales, su especial dedicación, empeño y constante fidelidad en el cumplimiento de los fines fundacionales y, en concreto, la cuidada atención que brinda de forma continuada a la ciudadanía, demostrando al mismo tiempo su alto grado de implicación en la consecución y consolidación de un tejido empresarial andaluz cada vez más sólido y competitivo, se fija una cuantía mensual de 40 euros brutos.

Dicha cuantía corresponderá exclusivamente a los trabajadores y trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente Convenio, ostentan los extintos niveles de Responsables Técnicos 5 y 6.

## **Capítulo XIV. Derechos Sindicales.**

### **Artículo 84. Asamblea de trabajadores**

La representación legal de los trabajadores o un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento del total de la plantilla, podrán convocar asambleas en las instalaciones de la empresa, fuera de la jornada de trabajo y siempre que su celebración no afecte, ni altere o perturbe el desarrollo de la actividad productiva.

La decisión de convocar la asamblea deberá adoptarse conforme a las reglas que rigen la toma de acuerdos de estos órganos; así:

- mancomunadamente, en el caso de los delegados/as de personal (ex. artículo 62, apartado 2, del ET).
- Por mayoría, en el supuesto de los miembros del Comité de Empresa (ex. artículo 65, apartado 1, del ET).

En todo caso, la asamblea será presidida por la representación legal de los trabajadores, que será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la misma de personas no pertenecientes a la Fundación.

En este sentido, corresponde a la Presidencia:

a) comunicar, con un mínimo de antelación de cuarenta y ocho horas, al Área de Personal la convocatoria de la asamblea, con indicación del lugar, día y hora de



celebración, así como los puntos contenidos en el orden del día.

b) Comunicar, en su caso, el nombre de las personas que no pertenezcan a la Fundación y que, por razones justificadas, vayan a asistir a la asamblea. Si, debido a la dispersión geográfica de los centros de trabajo o a otras razones de carácter organizativo, resultara imposible reunir simultáneamente a toda la plantilla, la Dirección de Personal podrá autorizar la celebración de reuniones parciales que se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

En los aspectos no previstos en el presente artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 85. Crédito Horario de las personas miembros del Comité de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal.**

La representación unitaria de los trabajadores tendrá derecho al tiempo retribuido necesario para la realización de las gestiones conducentes a la defensa de los intereses del personal que representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Las personas miembros del Comité de Empresa: veinticinco horas mensuales.
- b) Los delegados/as de personal: veinte horas mensuales.

Por razones organizativas y con la finalidad de no perjudicar el correcto desempeño de la actividad de la Fundación y, en concreto, la prestación de servicios a la ciudadanía andaluza, los/as representantes que quisieran hacer uso de su crédito horario tendrán que comunicarlo al Área de Personal, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo que exista causa justificada que imposibilite el cumplimiento de dicho plazo.

Esta comunicación se realiza a efectos meramente informativos; de modo que el ejercicio de tales funciones representativas no se encuentra condicionado por decisión y/o autorización de la empresa sobre el particular.

En ningún caso, el crédito horario no consumido y/o utilizado durante un mes podrá trasladarse o acumularse a meses sucesivos.

El Comité de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal controlarán el mejor ejercicio de las funciones representativas y el tiempo empleado en las mismas y, sobre todo, velarán por evitar conductas desleales y/o constitutivas de abuso en la utilización de crédito horario.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Fundación y/o en el seno de las Comisiones previstas en el presente Convenio. En los mismos términos, las





personas miembros del Comité de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo, no consumirán su crédito horario durante el transcurso de dicha negociación.

### **Artículo 86. Acumulación regional del crédito horario y posible liberación de miembros de la representación legal.**

El Comité de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal podrán acordar la acumulación de todo o parte del crédito horario en una o varias personas, teniendo en cuenta, a estos efectos, que el cómputo de dichas horas debe hacerse a nivel regional.

Cuando la acumulación de dichas horas suponga, de hecho, la posibilidad de que algún/a representante pueda liberarse, será necesaria la comunicación previa al Área de Personal. El crédito necesario para la liberación total será de 140 horas mensuales y no podrán ser liberadas más de dos personas. Por razones organizativas, esta liberación se considerará efectiva, al menos, durante un año consecutivo; a cuya finalización cesará la liberación y podrá designarse a otra persona, si así se entendiera necesario.

Si la acumulación responde a necesidades imprevistas y/o perentorias que imposibiliten la comunicación previa y siempre que no suponga liberación de persona alguna, se precisa que, con posterioridad y en el plazo de las veinticuatro horas siguientes a su efectividad, los representantes cedentes remitan escrito al Área de Personal indicando su voluntad de cesión al respecto.

### **Artículo 87. Puesta a disposición de un local de reunión, de un tablón de anuncios y/o facilitación de medios fungibles para el desarrollo de las funciones representativas.**

Siempre que sea posible, la Fundación pondrá a disposición del Comité de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, equipo informático y demás medios necesarios para el desarrollo de sus funciones representativas.

Con la finalidad de informar a sus representados, podrán hacer uso de las fotocopiadoras existentes en los centros de trabajo.

Se facilitarán al Comité de Empresa y a los Delegados o Delegadas de Personal tabloneros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones estimen pertinentes. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue fácilmente a sus representados.

### **Artículo 88. Compensación de gastos.**

Las personas que forman parte del Comité de Empresa u ostentan el cargo electo de Delegados o Delegadas de Personal tienen derecho a que la Fundación les abone los gastos de locomoción y dietas ocasionados por reuniones convocadas por la empresa y/o las que se lleven a cabo en el seno de las Comisiones del presente Convenio, cuando con motivo de las mismas hayan de desplazarse fuera del término municipal donde habitualmente presten servicios.

### **Artículo 89. Comité Intercentros.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 63, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá un Comité Intercentros, con un máximo de cinco miembros, que serán designados por y entre los componentes de la representación unitaria del personal; en su constitución, deberá respetarse la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente en el ámbito de la empresa.

El Comité Intercentros representará los intereses del conjunto de los trabajadores/as de la Fundación y su radio de acción no se limitará a un/os centros de trabajo determinados sino que nacerá con vocación de extender su capacidad representativa sobre la totalidad de la empresa. En este sentido, dicho Comité Intercentros se erigirá como el órgano de interlocución permanente con la Fundación.

Ambas partes acuerdan la constitución de una Comisión ad hoc, en el plazo de los quince días siguientes a la suscripción del presente Convenio Colectivo, a los únicos efectos de decidir y concretar, de común acuerdo, las competencias y funciones específicas que se atribuirán al Comité Intercentros. La propuesta de contenido competencial se someterá a votación de las representaciones firmantes del Convenio y, en caso, de conformidad manifiesta, dicho Acuerdo se incorporará al presente texto articulado, anexionándose al mismo del que formará parte indisoluble.

Adicionalmente, en el plazo de un mes desde su constitución, el Comité Intercentros elaborará su propio Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno que, en todo caso, deberá recoger la legitimidad democrática de las decisiones que afecten a todos los trabajadores/as de la Fundación, requiriéndose al respecto el voto favorable de la mayoría de las personas que lo componen.

Los miembros del Comité Intercentros no tendrán derecho a más crédito horario que el que estrictamente le corresponde en calidad de representante unitario de los trabajadores/as, bien por ser Delegado/a de Personal, o bien por ser miembro del Comité de Empresa.

### **Artículo 90. Derechos de las Organizaciones Sindicales y personas**



## **afiliadas.**

El personal afiliado a Organizaciones Sindicales podrá:

- a) solicitar al Área de Personal que se le descuente de su nómina el importe de la cuota sindical correspondiente,
- b) constituir Secciones Sindicales en el ámbito de la unidad electoral. A este respecto, las Secciones Sindicales podrían ser, a criterio de sus promotores, bien provinciales, o bien de empresa (esto es, regionales).

Cuando la plantilla de la Fundación exceda de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras, las Secciones Sindicales “regionales”, esto es, de ámbito empresarial, con presencia de, al menos, un 10 por 100 en los órganos de representación unitaria del personal tendrán los siguientes derechos:

- disponer de un local con medios materiales similares al del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, siempre que sea posible.
- Designar un Delegado o Delegada Sindical con derecho a crédito horario.
- Los Delegados y Delegadas Sindicales tendrán los derechos reconocidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En el supuesto en que coincidan en la misma persona los cargos representativos unitario y sindical, sólo se podrá hacer uso de los derechos reconocidos en uno de ellos, no pudiendo, en consecuencia, ser acumulados.

## **Capítulo XV. Prevención De Riesgos Laborales Y Salud Laboral.**

### **Artículo 91. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.**

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

### **Artículo 92. Principios generales.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Fundación en la protección de su personal frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Fundación deberá garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la Fundación está obligada a garantizar una formación







teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o movibilidades de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, asumiendo el deber de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

A este respecto, se consideran medios fundamentales para la correcta protección laboral:

- a) La evaluación adecuada y concreta de cada puesto de trabajo.
- b) La adopción por ambas partes de las medidas correctoras propuestas.
- c) La adecuada vigilancia de la salud.
- d) La formación e información acorde a cada puesto de trabajo.
- e) La consulta y participación del personal en las materias que procedan.

### **Artículo 93. Evaluación de Riesgos.**

Anualmente se realizará una revisión de la evaluación de riesgos de los centros de trabajo, en concordancia con el preceptivo Plan de Prevención.

### **Artículo 94. Vigilancia de la Salud.**

La Fundación llevará a cabo reconocimientos médicos anuales a todo el personal, a los efectos de garantizar la adopción de las medidas oportunas respecto a los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Dicho reconocimiento médico será de carácter voluntario. En este sentido, la persona que renuncie a tal derecho, deberá comunicarlo al Área de Personal por escrito.

No obstante, el Comité de Seguridad y Salud determinará aquellos supuestos en los que se considere obligatoria la realización del reconocimiento médico.

### **Artículo 95. Delegados y/o Delegadas de Prevención.**

El número de Delegados y/o Delegadas de Prevención será el que corresponda en cada momento al total de la plantilla de la Fundación.

Dicho cargo se nombrará por y entre la representación legal de los trabajadores,





quien comunicará y acreditará el nombramiento o cese de esas personas al Área de Personal.

### **Artículo 96. Comité de Seguridad y Salud.**

El Comité de Seguridad y Salud estará constituido de forma paritaria por los

Delegados/as de Prevención y la representación nombrada al efecto por la Fundación, en el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio y se atenderá en su funcionamiento y competencias a las normas de reglamento interno que en dicho órgano se consensúen.

## **Capítulo XVI. Régimen Disciplinario.**

### **Artículo 97. Principios de ordenación.**

Las normas de régimen disciplinario que se recogen en el presente Capítulo tienen como finalidad principal la regulación de normas de comportamiento en el seno de la Fundación fundamentales para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de todas las personas que trabajan en ella.

Los incumplimientos contractuales del personal se clasifican en tres grandes grupos, atendiendo a criterios de graduación en los que se ponderan la gravedad y la culpabilidad en la comisión de dichos ilícitos.

Así, las infracciones o faltas pueden ser tipificadas como leves, graves o muy graves.

La comisión de una infracción justificará la imposición de la correspondiente sanción disciplinaria.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) El mayor o menor grado de voluntariedad del autor de la infracción.
- b) La cualificación profesional del mismo.
- c) La repercusión del ilícito en el resto de trabajadores y/o en la imagen o prestigio de la Fundación.

A las personas que ostenten la condición de representantes unitarios o sindicales les será instruido, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, "expediente contradictorio", conforme al procedimiento previsto en el presente Capítulo.





Asimismo, el resto de personal de la Fundación tendrá derecho a la instrucción de expediente contradictorio, en los mismos términos que para los representantes de los trabajadores, cuando las supuestas infracciones cometidas estén tipificadas como “muy graves”.

Cuando una persona esté afiliada a un Sindicato y a la Fundación le constase tal condición, con carácter previo a la imposición de una sanción disciplinaria, deberá dar “audiencia previa” a los delegados y/o delegadas sindicales, si los hubiere, teniendo éstos un plazo de setenta y dos horas para presentar, si así lo estimaran conveniente, el “ pliego de descargo”.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito a la persona infractora, salvo la amonestación verbal. El citado escrito deberá contener los hechos constitutivos del ilícito, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

En todo caso, la Fundación deberá informar a la representación legal de los trabajadores de las sanciones impuestas por la comisión de faltas graves o muy graves.

#### **Artículo 98. Faltas leves.**

Se considerarán como “faltas leves”:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a cuarenta y cinco minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de efectuar dicha notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo para la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención injustificada o la falta de corrección en el trato con terceros relacionados con la prestación de servicios (promotores, emprendedores, proveedores y/o ciudadanos en general) cuando no perjudique gravemente la imagen de la Fundación.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o del que se fuera responsable y que produzcan deterioros leves del mismo, siempre que el daño fuera directamente imputable a una negligencia del trabajador.





- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, confirmación y alta médica, en los casos en los que el trabajador causara situación de Incapacidad Temporal.
- i) La falta ocasional de aseo y limpieza personal que provoque reclamaciones o quejas de sus compañeros o compañeras de trabajo.
- j) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros/as o a terceras personas ajenas a la Fundación, siempre que dicho comportamiento se produzca con ocasión o motivo del trabajo.
- k) La permanencia en zonas o lugares distintos de aquellos en los que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin autorización para ello.
- l) La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañen riesgo grave para el trabajador, sus compañeros/as o terceras personas, siempre que la persona esté debidamente informada y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.
- m) La ausencia de comunicación a la Fundación de los cambios o modificaciones en los datos personales que figuren en su expediente, siempre que éstos puedan tener trascendencia o repercusión directa en el ámbito de su relación contractual y, en concreto, respecto a la Seguridad Social y a la retención en concepto del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

#### **Artículo 99. Faltas graves.**

Se considerarán como “faltas graves”:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en seis ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta noventa minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en materia de Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o el agravamiento malicioso de dichas situaciones, sin perjuicio de lo previsto en el apartado d) del artículo siguiente.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando, en su caso, los registros y controles de entrada y salida al trabajo.





f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene y de prevención de riesgos laborales, siempre que éstas no sean vejatorias, entren dentro del ámbito competencial del ordenante y no atenten contra la dignidad del trabajador.

g) La imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que se derivasen perjuicios graves para la Fundación, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, en los bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

h) La falta de comunicación a la Fundación de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinarias e instalaciones a su cargo, cuando de ello pudiera derivarse un perjuicio grave para la empresa.

i) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos o asuntos particulares durante la jornada de trabajo.

j) El empleo de útiles, herramientas, maquinarias, instalaciones y, en general, bienes de la Fundación para los que no estuviera autorizado/a o para usos ajenos a los del trabajo encomendado y/o de carácter particular, incluso fuera de la jornada laboral. Asimismo, el uso de forma abusiva del teléfono u otros medios de comunicación de la Fundación para asuntos personales o particulares, sin la debida autorización, de conformidad con lo dispuesto en el Protocolo específico que regula el uso de TICs.

k) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Fundación.

l) La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo siempre que el trabajador/a se niegue a someterse a tratamientos de rehabilitación o desintoxicación.

m) La reiteración en la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo y/o a la prestación de servicios de sus compañeros o compañeras de trabajo, siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Fundación.

n) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas, ya sean compañeros o compañeras de trabajo, público en general y/o promotores y emprendedores, ni para los bienes, materiales, herramientas e instalaciones de la Fundación.

o) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación



verbal, dentro de un trimestre. Quedarán excluidas de dicho cómputo, los ilícitos contractuales cuyas sanciones hubiesen sido anuladas por la jurisdicción laboral. Asimismo, la reincidencia en faltas de puntualidad sólo se apreciará cuando el número de ellas alcance doce en el trimestre y, a estos efectos, solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

q) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador/a hubiese presenciado que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la Fundación, a sus compañeros o compañeras de trabajo o a terceras personas y que tenga relación con su prestación de servicios. En los mismos términos, la comunicación a sus responsables de datos falsos o la ocultación maliciosa de cualquier otra información de carácter relevante referida a su prestación de servicios.

r) El incumplimiento de la obligación de solicitar la compatibilidad para el ejercicio de dos actividades profesionales cuando, conforme a la normativa de aplicación, dicha autorización sea requisito preceptivo.

s) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no reiterada.

#### **Artículo 100. Faltas muy graves.**

Se considerarán como “faltas muy graves”:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, en doce ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Fundación, de sus compañeros o compañeras de trabajo o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) La revelación a terceros de cualquier información de obligada reserva o de carácter confidencial que produzca grave perjuicio para la Fundación.

f) La revelación de planes de organización del trabajo a personas ajenas a la Fundación, así como la sustracción o reproducción de cualquier documento de carácter confidencial sin autorización de la empresa, siempre que conste el carácter reservado o confidencial de la información o documento.





- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
  - h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal o conflicto de intereses, en los términos definidos legal y jurisprudencialmente.
  - i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
  - j) El acoso sexual, conforme a las previsiones establecidas en el Protocolo específico regulador de esta materia
  - k) El acoso o discriminación por razones étnicas o de cualquier otra índole a un compañero/a.
  - l) La realización de cualquier comportamiento que pueda ser calificado como acoso laboral y/o mobbing, de acuerdo con el Protocolo específico que determina el régimen aplicable en dichos supuestos.
  - m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
  - n) El destrozo, la inutilización, el hacer desaparecer o el causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquina, instalación, edificio, aparato documento, libro o vehículo perteneciente a la Fundación.
  - o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año. Quedarán excluidas de dicho cómputo, los ilícitos contractuales cuyas sanciones hubiesen sido anuladas por la jurisdicción laboral.
- Asimismo, la reincidencia en faltas de puntualidad sólo se apreciará cuando el número de ellas alcance veinte en el trimestre y, a estos efectos, sólo podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.
- p) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidentes perjuicios para la Fundación.
  - q) La obstaculización, de forma manifiesta y sin causa justificada, al ejercicio de las libertades públicas y, especialmente, de los derechos sindicales.
  - r) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

### **Artículo 101. Sanciones.**





Las sanciones máximas a imponer por la comisión de alguna de las infracciones tipificadas en los tres artículos precedentes, son las siguientes:

1. Si la falta cometida es calificada de “leve”:
  - 1.1. amonestación verbal o escrita
  - 1.2. y/o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Si la falta cometida es calificada de “grave”:
  - 2.1. suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
3. Si la falta cometida es calificada de “muy grave”:
  - 3.1. suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes,
  - 3.2. o despido disciplinario.

En todo caso, es competencia exclusiva de la Dirección de Personal la determinación de la sanción que corresponda imponer a la persona infractora en cada supuesto concreto, atendiendo a las medidas disciplinarias alternativamente previstas en el presente artículo y a la gravedad de la infracción cometida.

Las anotaciones de carácter disciplinario que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales de cada trabajador quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se tratase de falta leve, grave o muy grave, respectivamente.

### **Artículo 102. Expediente contradictorio.**

El expediente contradictorio se iniciará mediante la notificación a la persona infractora de un “pliego de cargos” que deberá contener los siguientes extremos, sin perjuicio de cualquier otra información que se reputara necesaria para no causarle indefensión:

- a) La relación, de forma clara, expresa y concreta, de los hechos que justifican la incoación del expediente. En este sentido, la concreción de los hechos no condiciona el contenido final de la propuesta disciplinaria, de tal modo que puede darse, con posterioridad, una nueva redacción a los hechos imputados teniendo en cuenta el desarrollo del expediente y la correspondiente valoración técnico-jurídica de los ilícitos contractuales.
- b) La presunta falta cometida y las sanciones que pudieran corresponderle. Recibido el pliego de cargos, la persona afectada contará con un plazo de siete días naturales para formular, por escrito, las alegaciones oportunas para su defensa, pudiendo, asimismo, presentar cualquier documentación que estime







pertinente. Si dicha persona fuera miembro de la representación legal de los trabajadores, serán oídos en el mismo plazo, además, el resto de miembros de la representación a la que pertenece, mediante la elaboración de un Informe a tal efecto.

La no presentación de un “pliego de descargos” en el plazo de tiempo indicado, no implicará el “reconocimiento de los hechos imputados” por parte de la persona afectada.

Una vez analizadas las alegaciones formuladas y, en su caso, el Informe de la representación legal de los trabajadores, se procederá a evacuar cualquier diligencia que pueda deducirse de la comunicación y a la práctica de cuantas otras pruebas puedan conducir al esclarecimiento de los hechos.

Tras la práctica, cuando corresponda, de las diligencias y pruebas señaladas en el apartado anterior, la Dirección de Personal procederá a cancelar la propuesta de sanción o, por el contrario, a confirmarla, notificando al trabajador una u otra decisión mediante escrito en el que se guardarán las debidas garantías de confidencialidad.

La incoación del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción previstos en el artículo siguiente.

En caso de incumplimiento de los requisitos formales previstos en el presente artículo, la sanción se considerará nula.

### **Artículo 103. Prescripción de las faltas.**

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

No obstante, el inicio del cómputo de los plazos referidos en el párrafo anterior se regirá por los criterios interpretativos postulados por la Jurisprudencia para los supuestos en los que la falta se cometiera de forma “continuada” o se tratara de una falta “oculta”.

### **Disposición Adicional Única.**

Durante la vigencia del presente Convenio y en el supuesto de que desapareciera el concepto de retribución variable por productividad y desempeño previsto en el Capítulo Retributivo, el mínimo garantizado por dicho concepto y para cada puesto de trabajo se transformará en un complemento denominado “de convenio” de igual cuantía.





Andalucía

**Andalucía Emprende Fundación Pública Andaluza (AEFPA) (Antes Fundación Red Andaluza Emprende)**

BOJA , 24 de marzo del 2008

Página 66 de 73

### **Disposición Final Única. Vigencia de las condiciones pactadas.**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo cuatro del presente texto articulado en relación con la vigencia del Convenio Colectivo, serán plenamente aplicables desde su firma todas las condiciones de trabajo que no tengan carácter retributivo y/o de acción social.



**ANEXO I****FORMULARIO GENERAL DE LICENCIAS Y PERMISOS**

APELLIDOS Y NOMBRE:		D.N.I.:
CENTRO DE TRABAJO:		TLFNO.:
PUESTO:		
<b>MOTIVOS DE LA SOLICITUD</b>		
Marcar con una x la casilla que corresponda		
<input type="checkbox"/> Asuntos propios. <input type="checkbox"/> Vacaciones. <input type="checkbox"/> Licencia por matrimonio. <input type="checkbox"/> Licencia por muerte o enfermedad de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. - Indicar parentesco:		
<input type="checkbox"/> Permiso por traslado de domicilio. <input type="checkbox"/> Permiso para realizar funciones sindicales. <input type="checkbox"/> Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en Centros Oficiales. <input type="checkbox"/> Permiso por paternidad. (Especificar inicio y fin).		
<input type="checkbox"/> Permisos por lactancia: - Opción: <input type="checkbox"/> ½ hora salida /entrada. <input type="checkbox"/> 1 hora entre jornada. - Especificar horario:		
<input type="checkbox"/> Reducción de la jornada de trabajo por razones de guarda menor de 8 años, anciano o disminuido físico o sensorial. - Especificar horario:		
<input type="checkbox"/> Permiso para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal <input type="checkbox"/> Permiso para asistir a un curso de preparación parto y/o exámenes prenatales. <input type="checkbox"/> Permiso para la negociación del convenio colectivo. <input type="checkbox"/> Permiso para reuniones del Comité de Seguridad y Salud. <input type="checkbox"/> Permiso para el ejercicio de funciones de delegado de prevención. <input type="checkbox"/> Permiso por nacimiento de hijo <input type="checkbox"/> Permiso para asistir al médico		
<b>Período de tiempo por el que se solicita:</b>  De        a		- Si el permiso no comprende una jornada laboral completa, indicar el nº de horas:  - El permiso implica desplazamiento: <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
<b>DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA:</b>		
FECHA:	<input type="checkbox"/> Se informa favorablemente la petición de licencia o permiso por no afectar negativamente al servicio.  <input type="checkbox"/> No se informa favorablemente la petición de licencia o permiso por afectar negativamente al servicio.	Vista la solicitud formulada por el trabajador/a y el informe que, en su caso, se acompaña a la misma, el Departamento de RRHH ha resuelto, de conformidad con la normativa aplicable,  <input type="checkbox"/> Autorizarla <input type="checkbox"/> No autorizarla
FIRMADO:	Lugar y fecha :  Fdo.: V.Bº Superior.	Sevilla, a        de        de  Fdo.:

**ANEXO II. - TABLA DE EQUIVALENCIA DE LAS DENOMINACIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO ANTERIORES Y ACTUALES**

<b>GRUPO PROFESIONAL I.- DENOMINACIONES ANTERIORES</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL I.- DENOMINACIONES ACTUALES</b>
1. Responsable Personal	1. Idem
2. Responsable Administración	2. Idem
3. Responsable Gestión Territorial de la Red	3. Idem
4. Responsable de Tecnología	4. Idem
5. Responsable Área de apoyo y fomento de emprendedores y Economía social	5. Idem
6. Responsable Área de acciones de sensibilización y difusión	6. Idem
7. Responsable Área de estudios y análisis	7. Idem
8. Jefe/a Proyecto Asesoría Jurídica Laboral	8. Coordinador/a Asesoría Jurídica Laboral
9. Jefe/a Proyecto Asesoría Jurídica	9. Coordinador/a Asesoría Jurídica
10. Responsable sede CADE	10. Idem
11. Coordinador/a Técnico	11. Idem
12. Coordinador/a de Diseño y Estrategia	12. Idem
<b>GRUPO PROFESIONAL II.- DENOMINACIONES ANTERIORES</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL II.- DENOMINACIONES ACTUALES</b>
1. Jefe/a de Proyecto de Infraestructuras y Servicio	1. Idem
2. Jefe/a de Proyecto de Detección y Evaluación de la formación	2. Idem
3. Jefe/a de Proyecto de Seguimiento y Control de la formación	3. Idem
4. Jefe/a de Proyecto de Gestión del Conocimiento	4. Idem
5. Jefe/a de Proyecto de Proyectos Tecnología	5. Idem
6. Jefe/a de Proyecto de Desarrollos e implantación	6. Idem
7. Coordinador/a proyectos europeos	7. Jefe/a de Proyectos de Fomento de emprendedores y economía social
8. Jefe/a de Proyectos sectoriales y colectivos	8. Idem
9. Jefe/a de Programas educativos y de prácticas	9. Idem
10. Jefe/a de Proyecto de sensibilización y promoción de la cultura Emprendedora y Economía Social	10. Idem
11. Jefe/a de Evaluación de Proyectos	11. Idem
12. Jefe/a de Proyecto de Calidad	12. Idem
13. Archivero/a	13. Idem
14. Técnico/a Asesor/a Jurídico Laboral	14. Idem
15. Técnico/a Calidad	15. Idem
16. Técnico/a de RRHH	16. Técnico/a de Personal
17. Técnico/a de Formación	17. Idem
18. Técnico/a Asesor/a Jurídico	18. Idem
19. Técnico/a de administración	19. Idem
20. Técnico/a de Estadísticas	20. Idem
21. Técnico/a de Programas de Red	21. Idem
22. Técnico Control Instalaciones y obras	22. Idem
23. Técnico/a en Inversiones/ Emprendedores	23. Idem
24. Responsable Técnico nivel 1	24. Responsable Técnico de Escuela de Empresa
25. Responsable Técnico nivel 2	
26. Responsable Técnico nivel 3	25. Responsable Técnico de Escuela de Empresa
27. Responsable Técnico nivel 4	25. Responsable Técnico de Escuela de Empresa

28. Responsable Técnico nivel 5	26 Responsable Técnico de Escuela de Empresa
29. Responsable Técnico nivel 6	27 Responsable Técnico de Escuela de Empresa
30. Técnico apoyo Escuela de Empresas	28 Responsable Técnico de Escuela de Empresa
31. Técnico apoyo CADE	29 Responsable Técnico de Escuela de Empresa
32. Técnico/a de Comunicación	30 Responsable Técnico de Escuela de Empresa
33. Técnico/a en Documentación	31 Técnico de CADE
34. Técnico/a de Sistemas	32 Idem
35. Técnico/a de Mantenimiento	33 Idem
36. Técnico/a de fomento de emprendedores y Economía social	34 Idem
37. Técnico/a de acciones de sensibilización y difusión	35 Idem
38. Técnico/a de sectoriales y colectivos	36 Idem
39. Técnico/a de Programas educativos y de prácticas	37 Idem
	38 Idem
	39 Idem
<b>GRUPO PROFESIONAL III.- DENOMINACIONES ANTERIORES</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL III.- DENOMINACIONES ACTUALES</b>
1) Auxiliar administrativo apoyo al Director de CADE	1) Administrativo Dirección CADE
2) Auxiliar Administrativo CADE	2) Administrativo
3) Auxiliar Administrativo	3) Administrativo
4) Secretario/a de Dirección/ Gerente	4) Idem
5) Recepcionista	5) Idem
<b>GRUPO PROFESIONAL IV.- DENOMINACIONES ANTERIORES</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL IV.- DENOMINACIONES ACTUALES</b>
1. Ordenanza	1. Idem
2. Conductor/a	2. Idem

## ANEXO III: TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2008.

PUESTOS DE TRABAJO	Salario Base	Complemento de Puesto de trabajo	Complemento Adaptación	complemento variable total anual		Complemento mensual (mínimo garantizado)		complemento variable pendiente anual		Fijo Mes
	€	€	€	%	€	%	€	%	€	€
<b>GRUPO I: RESPONSABLES Y PERSONAL DE COORDINACION</b>										
Responsable de Área	2.008,04	355,11	711,04	0	0	0	0	0	0	3.074,20
Responsable de sede de CADE	2.008,04	355,11	95,71	5,5	1.819,63	0	0	5,5	1.819,63	2.458,87
Coordinador Técnico	2.008,04	355,11	0	19	6.286,00	6	165,42	13	4.300,94	2.528,58
Coordinador Diseño	2.008,04	355,11	0	19	6.286,00	6	165,42	13	4.300,94	2.528,58
Coordinador Asesoría Jurídica	2.008,04	355,11	0	19	6.286,00	6	165,42	13	4.300,94	2.528,58
<b>GRUPO II: TÉCNICOS Y TITULADOS</b>										
Técnico de Inversión y de Emprendedores	1.801,18	330,61	422,26	19	5.670,57	6	149,23	13	3.879,86	2.703,28
Responsable técnico (extintos niveles 4, 5, 6)	1.801,18	330,61	0	19	5.670,57	6	149,23	13	3.879,86	2.281,02



PUESTOS DE TRABAJO	Salario Base		Complemento de Puesto de trabajo		Complemento Adaptación		complemento variable total anual		Complemento Variable mensual (mínimo garantizado)		complemento variable pendiente anual		Fijo Mes	
	€	€	€	€	€	€	%	€	%	€	%	€	€	
Jefe de Proyecto	1.801,18	330,61	0	0	19	5.670,57	6	149,23	13	3.879,86	2.281,02			
Técnico de CADE	1.801,18	0	0	0	19	4.791,14	6	126,08	13	3.278,15	1.927,26			
Responsable técnico (extintos niveles 1, 2, 3, técnico de apoyo a EE)	1.801,18	0	0	0	19	4.791,14	6	126,08	13	3.278,15	1.927,26			
Técnico de Área	1.801,18	0	0	0	19	4.791,14	6	126,08	13	3.278,15	1.927,26			
<b>GRUPO III: PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>														
Secretario/a Dirección/Gerencia	1.032,00	206,40	273,21	10	1.733,76	0	0	1.733,76	10	1.733,76	1.511,61			
Administrativo Dirección CADE Marbella	1.032,00	206,40	526,46	10	1.733,76	0	0	1.733,76	10	1.733,76	1.764,86			
Administrativo Dirección CADE	1.032,00	206,40	100,00	10	1.733,76	5	72,24	1.733,76	5	866,88	1.410,64			



PUESTOS DE TRABAJO	Salario Base	Complemento de Puesto de trabajo	Complemento Adaptación	complemento variable total anual		Complemento Variable mensual (mínimo garantizado)		complemento variable pendiente anual		Fijo Mes
	€		€	%	€	%	€	%	€	€
Administrativo Marbella	1.032,00	206,40	143,28	5	866,88	0	0	5	866,88	1.381,68
Administrativo	1.032,00	206,40	0	10	1.733,76	5	72,24	5	866,88	1.310,64
<b>GRUPO IV: PERSONAL DE APOYO</b>										
Conductor	879,26	79,01	991,44	0	0	0	0	0	0	1.949,71
Ordenanza	879,26	79,01	0	0	0	0	0	0	0	958,27





**Andalucía Emprende Fundación Pública Andaluza (AEFPA) (Antes Fundación Red Andaluza Emprende)**

BOJA , 24 de marzo del 2008

Página 73 de 73

