



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

C. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Convenio Colectivo de la Fundación para la Enseñanza de las Artes en Castilla y León, con el código de convenio 7800492.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa FUNDACIÓN PARA LA ENSEÑANZA DE LAS ARTES EN CASTILLA Y LEÓN, de aplicación en todo el territorio de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha de 25 de enero de 2010, de una parte, por la representación de la Fundación, y de otra por los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y el Decreto 72/2007, de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero.– Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.– Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero.– Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 16 de febrero de 2010.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: MIGUEL ÁNGEL DÍEZ MEDIAVILLA*

ANEXO**CAPÍTULO I***Condiciones Generales**Artículo 1.– Partes Concertantes.*

El presente Convenio se establece entre la Fundación para la Enseñanza de las Artes en Castilla y León (en lo sucesivo la Fundación) y el personal laboral de la misma, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes. No será de aplicación lo dispuesto en el presente Convenio al personal vinculado a la Fundación mediante contrato de alta dirección o mediante cualquier otra relación laboral de carácter especial.

Artículo 2.– Ámbito Personal Funcional, Territorial y Estructura de Convenio.

1.– El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas y condiciones de trabajo del personal que, con relación jurídico-laboral dependiente de la Fundación Arcyl presta servicios retribuidos en todos sus centros de trabajo, (Valladolid y Burgos), tanto en los Servicios Centrales, como en la Escuela Superior de Arte Dramático de Castilla y León (ESADCYL) y la Escuela Profesional de Danza de Castilla y León (EPDCyL), y en cualquier otro que en un futuro pudiera formar parte de los centros de trabajo en el que el personal de la Fundación preste servicios.

2.– Dada la variedad de colectivos laborales del personal dependiente de la Fundación, el Convenio Colectivo se estructura en una parte general y unos Anexos con regulaciones específicas, para aspectos concretos, sobre todo del personal docente, en función de la diversidad de funciones desarrolladas por el personal de la Fundación. La parte general se aplica en defecto de la regulación específica recogida en los Anexos.

Los siguientes Anexos forman parte inseparable del Convenio:

Anexo I – Asistencia por participación en Comisiones de Selección

Anexo II – Jornada Laboral del Personal docente de la Fundación.

Anexo III – Retribuciones.

3.– La evolución de la actividad y competencias de la Fundación motivará, en su caso, la incorporación de nuevos Anexos cuya regulación específica, una vez acordada entre las partes firmantes de este Convenio Colectivo, formará parte inseparable del mismo, y será de aplicación al personal que en los mismos se especifique, en los términos definidos en el punto anterior.

Artículo 3.– Ámbito Temporal.

1.– El presente Convenio entrará en vigor desde el día siguiente a su firma, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

2.– Los efectos económicos se aplicarán desde el primer día del mes de septiembre de 2009.

3.– Siempre que no medie denuncia expresa de alguna de las dos partes, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año y hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 4.– Denuncia y Prórroga.

1.– Cualquiera de las partes legitimadas para ello, dentro de los últimos seis meses de cada año, podrá denunciar formalmente este Convenio. En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

2.– Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, se mantendrá aquél en todo su contenido hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 5.– Comisión Paritaria.

1.– Dentro del mes siguiente a la fecha de publicación del presente Convenio en el «B.O.C. y L.», se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del mismo que estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes y mantendrá su funcionamiento hasta la entrada en vigor del siguiente Convenio Colectivo.

2.– Los miembros de la parte social serán elegidos por los representantes de los trabajadores de entre sus miembros. Presidirá la Comisión, a efectos de convocatoria y moderación de los debates, el representante que, a tales efectos, sea designado por la Fundación. En la reunión constitutiva deberá nombrarse Secretario y, para quedar válidamente constituida será necesaria la presencia, como mínimo, de las dos terceras partes de sus miembros.

Funciones de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos o cláusulas del Convenio y vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que derivadas de la aplicación del Convenio, se planteen por cualquiera de las partes.
- c) Estudiar, proponer e informar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías laborales, especialidades o puestos de trabajo.
- d) Actualización de las normas del presente Convenio cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias o por pactos entre los representantes de los trabajadores y la Fundación.
- e) Mediación, arbitraje y conciliación.
- f) Cualquier otra función que, expresamente le atribuya el Convenio.

3.– La Comisión podrá funcionar en comisiones de trabajo específicas o generales, para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria en Pleno tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6.– Compensación y Absorción.

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

Si por disposición legal o reglamentaria se establecieran durante el período de vigencia mejores condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaren superiores a las previstas en este Convenio.

Artículo 7.– Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam», las condiciones particulares, incluidas las salariales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio.

El presente Convenio establece que la vinculación para las partes afectadas lo es a su conjunto y totalidad, no pudiendo ninguna de dichas partes vincularse por separado a elementos fraccionados del mismo sin considerar las condiciones globales y totales del conjunto.

CAPÍTULO II

Organización de las condiciones de trabajo y clasificación profesional

Artículo 8.– Organización de las Condiciones de Trabajo.

1.– La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Fundación, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores. El objetivo de la organización es alcanzar un nivel adecuado de eficacia en los servicios, basado en la optimización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

2.– Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos orientado a la mejora continua.
- b) La formación, profesionalización y promoción de los trabajadores.
- c) Potenciación del trabajo en equipo mediante la adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y los métodos de trabajo, promoviendo el desarrollo de la prestación laboral en condiciones idóneas de seguridad y salud laboral.
- e) Impulsar la participación activa de todos los miembros de la organización.

- f) Flexibilización y adecuación a las necesidades del servicio, potenciando medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 9.– Clasificación Profesional y Grupos Profesionales.

Dentro del organigrama vigente se establecen los siguientes grupos de forma general con las excepciones para el personal docente y otros posibles que se puedan recoger en cada uno de los Anexos correspondientes:

1.– Titulados Superiores

1.a. Jefe de Área.

1.b. Asesor Jurídico.

1.c Técnico Superior.

1.d Profesores de la Escuela Superior de Arte Dramático.

1.e Profesores de la Escuela Profesional de Danza.

2.– Titulados Medios

2.a. Técnico de Gestión Informática

2.b. Técnico Medio

3.– Administrativos

4.– Auxiliares Administrativos.

5.– Conserjes.

Todos los puestos de trabajo, con independencia de su denominación, se encuadrarán en alguno de estos grupos.

Artículo 10.– Requisitos y Funciones asociadas a cada Grupo Profesional.

1.– *Técnico Superior:*

Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran funciones de planificación, organización, dirección y coordinación y que requieren para su desarrollo un amplio grado de autonomía profesional y se controlan en base a objetivos y resultados o suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo directivo, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. En general comportan un grado de mando o responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de

las actividades que se desarrollan. Requieren titulación académica universitaria de grado superior o equivalente.

Dentro de este grupo, se pueden diferenciar las siguientes categorías:

- 1.a. Jefe de Área.
- 1.b. Asesor Jurídico.
- 1.c. Técnico Superior.
- 1.d. Profesores de la Escuela Superior de Arte Dramático.
- 1.e. Profesores de la Escuela Profesional de Danza.

2.– Técnico medio:

Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales emanadas del personal perteneciente al grupo profesional superior o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Requieren titulación académica universitaria de grado medio o equivalente.

Dentro de este grupo se pueden diferenciar las siguientes categorías:

- 2.a. Técnico de Gestión Informática.
 - 2.b. Técnico Medio.
- 3.– Administrativo.*

Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran puestos de trabajo que gestionan procesos y procedimientos administrativos con responsabilidad sobre su ejecución o que coordinan desde la vertiente administrativa las actividades de ámbitos o unidades funcionales concretas. Se incluyen también funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor así como la realización de tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. Asimismo, pueden desarrollar actividades estandarizadas de tratamiento de datos necesarias para la ejecución de proyectos más amplios o actuar sobre ámbitos de soporte logístico y mantenimiento de instalaciones para los cuales se requiera una cualificación profesional especial. Contempla también la realización de Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Requieren titulación académica equivalente a bachillerato, bachillerato Unificado Polivalente o formación profesional de técnico superior o técnico especialista, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, excepto los casos en los

cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.

4.– Auxiliar administrativo.

Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran puestos de trabajo destinados a la ejecución de funciones administrativas básicas y soporte logístico, que se realizan bajo instrucciones específicas y precisas o en virtud de la aplicación de procedimientos perfectamente reglados así como a la realización de tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática y de tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación. Requieren titulación académica equivalente a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o de Técnico Auxiliar, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, excepto los casos en los cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.

5.– Conserjes.

Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran puestos de trabajo en los que se ejecutan operaciones básicas de soporte a la actividad de la organización según instrucciones directas y concretas o bajo métodos de trabajo objetivos y estandarizados, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación. Requieren un nivel de formación básico equivalente a certificado de escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar.

Excepcionalmente, y en atención a la especificidad de determinados trabajos a desarrollar, la Dirección de la Fundación Arcyl podrá eximir, a los trabajadores de la Fundación, de la exigencia, en cada una de las categorías, del nivel mínimo de formación señalado, determinándose en tales casos y en función de las distintas necesidades, los requerimientos mínimos, entre otros, en base a conocimientos y experiencia.

CAPÍTULO III

Provisión de vacantes, movilidad laboral y naturaleza de los contratos

Artículo 11.– Contratación y naturaleza de los contratos.

1.– Las contrataciones de trabajadores/as se ajustarán a las normas legales generales sobre la contratación y a las específicas que figuren en el presente Convenio, comprometiéndose la Fundación a la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos.

2.– La contratación de personal se hará siempre por escrito.

Artículo 12.– Provisión de Vacantes.

1.– La selección y contratación del personal sujeto a este Convenio se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2.– Los puestos de trabajo vacantes cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con las necesidades organizativas de la Fundación se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos, (siempre que no exista personal en excedencia con la misma categoría y con derecho preferente al reingreso, que lo hubiera solicitado):

- a) Procedimiento de traslados,
- b) Promoción interna.
- c) Proceso de selección.

Se utilizará, en primer lugar, el procedimiento de traslados y en segundo orden de prioridades la Promoción Interna, ofertando a los trabajadores que cumplan los requisitos de formación necesaria, capacidad y experiencia, los puestos vacantes.

Procedimiento de traslados.

1.– La Dirección de la Fundación ofrecerá los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión, a los trabajadores que presten servicio en la Fundación, cuando dichos trabajadores se encuentren en activo y estén incluidos en el ámbito personal de aplicación de este Convenio y siempre que el puesto de destino se corresponda con su categoría profesional y se cumplan los requisitos y aptitudes profesionales exigidos para su cobertura. Para la resolución de traslados se tendrá en cuenta, la antigüedad en la empresa y la permanencia en el puesto correspondiente a la categoría profesional a la que se opta. Para el cómputo de la antigüedad no se tendrá en cuenta el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria por interés particular, excedencia por incompatibilidad, ni el período en el que se hubiere estado disfrutando de una licencia no retribuida por asuntos propios.

En caso de empate entre dos o más solicitantes, se tendrán en cuenta las situaciones familiares (en concreto si se facilita la convivencia con los hijos o el cónyuge) y las de salud acreditadas, si persiste el empate, se deshará en función de la mayor edad y de continuar, por sorteo. Estos traslados son voluntarios, no dan derecho a indemnización alguna y tienen carácter irrenunciable una vez que se adjudica el puesto.

2.– El trabajador que, habiendo sido objeto de violencia doméstica, se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo en el que venía prestando sus servicios podrá solicitar a la Dirección de la Fundación el traslado a un puesto de trabajo en distinto centro o en otra localidad en los términos previstos en la legislación vigente.

Promoción Interna.

1.– La Dirección de la Fundación podrá cubrir hasta el 100% de los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión mediante promoción interna, en la que podrán participar los trabajadores de la Fundación que cumplan los requisitos exigidos para el puesto de destino y, en su caso, siempre que resulten vacantes en el anterior procedimiento de traslados.

2.– El proceso de promoción interna deberá ser anunciado en todos los centros de trabajo de la Fundación. En todo caso, dicha promoción interna deberá tener en cuenta los criterios de aptitud, dedicación, formación, mérito y capacidad del candidato así como la permanencia en el puesto.

3.– La resolución de las promociones internas corresponde al Director de la Fundación a propuesta de la Comisión que participe en el proceso.

4.– La promoción interna podrá quedar desierta por falta de adecuación de los candidatos o por otra causa que justifique tal decisión.

Proceso de Selección Abierto.

1.– En procesos de selección para personal con contrato indefinido se utilizará un sistema formado, al menos, por un examen y una baremación de méritos.

2.– La convocatoria de plazas vacantes con contrato indefinido deberá ser publicada en el «Boletín Oficial de Castilla y León». Las bases de la convocatoria, el proceso de selección de los candidatos, las pruebas que deberán superar los mismos y el resto de la información necesaria estará a disposición de los interesados en los centros de trabajo de la Fundación que se establezcan en la convocatoria.

3.– Listas de espera: De cada procedimiento de selección, se constituirá una bolsa de empleo en la que se integrarán los aspirantes que hayan superado el procedimiento, sin haber obtenido plaza. Estas bolsas se utilizarán, con carácter general, para la contratación de personal interino en casos de urgencia o sustitución, sin perjuicio de otras circunstancias que se contemplarán en las bases de la convocatoria.

4.– Todos los trabajadores de la Fundación están obligados a participar en las Comisiones de Selección, si la Dirección de la Fundación lo estima oportuno, procurando que esta función no recaiga repetidamente en los mismos trabajadores y percibiendo el importe de la Dieta correspondiente.

5.– Se abonarán asistencias por la participación en órganos de selección y calificación para la provisión de puestos de trabajo del personal al servicio de la Fundación.

El pago de estas asistencias se realizará, exclusivamente en el supuesto de que las funciones inherentes a su pertenencia a las Comisiones de Valoración se realicen fuera de la jornada laboral.

Las cuantías fijadas por la participación en las Comisiones de Valoración se incrementarán en un 50% de su importe cuando las asistencias se devenguen por la concurrencia en sábados o días festivos, siempre y cuando la sesión se celebre solamente, bien en jornada de mañana, bien en jornada de tarde, y del 100% siempre que la sesión de mañana se prolongue a la tarde.

Los importes a pagar por estas asistencias se recogen en el Anexo I.

6.– El Comité de Empresa podrá estar representado en los Tribunales por uno de sus miembros sin derecho a voto, percibiendo la asistencia correspondiente si los tribunales realizan sus funciones en día no laborable.

Artículo 13.– Movilidad geográfica.

1.– La movilidad que traspase los límites de la localidad del centro de trabajo, se realizará por necesidades del servicio procediéndose a informar de la misma a los representantes de los trabajadores en el plazo de tres días.

El trabajador objeto de tal movilidad tendrá derecho a que se le abonen, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas a que hubiere lugar.

2.– Cuando dicha movilidad exija cambio de residencia del trabajador y éste no hubiera sido contratado específicamente para prestar servicios con el carácter de móviles o itinerantes, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En todo caso se entenderá que se cumple el requisito de cambio de residencia cuando el trabajador fuere desplazado o trasladado para prestar servicios en un municipio que diste más de 40 kilómetros desde aquél en que se hallaba hasta entonces prestándolos. Esta distancia podrá reducirse o ampliarse cuando las circunstancias del supuesto concreto así lo aconsejen y previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

2.1. Desplazamiento: Cuando la duración de la movilidad fuere inferior a 12 meses en un período de 3 años y suponga cambio de residencia.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a 15 días naturales en el caso de desplazamiento de duración superior a 3 meses y de 5 días naturales cuando exceda de 15 días.

El trabajador desplazado tendrá derecho a que se le abonen, además de los salarios, los gastos de viaje correspondientes al inicio y fin del desplazamiento y a una indemnización por importe de 54 euros por cada día que dure el desplazamiento.

Si el desplazamiento lo es por tiempo superior a 3 meses tendrá derecho, además, a un permiso retribuido de 5 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Fundación.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su efectividad, podrá recurrir el trabajador ante la Jurisdicción competente.

2.2. Traslados: Cuando la movilidad supere los umbrales temporales establecidos para los desplazamientos.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el órgano competente en materia de personal al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 30 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a 1 año y con un máximo de 12 mensualidades.

La compensación prevista para el supuesto de que el trabajador opte por el traslado se cifra en los siguientes términos:

- Una cantidad a tanto alzado de 6.000 euros, incrementada en un 20% por cada persona que viva a expensas del trabajador.
- Abono de los gastos de viaje y enseres así como una compensación económica por importe de 100 euros para el trabajador y para cada una de las personas a su cargo.
- Una cantidad a tanto alzado de 9.000 euros, incrementada en un 20% por cada persona que viva a expensas del trabajador, en el supuesto de que no se le facilite vivienda.

Para los años sucesivos las precitadas cuantías se incrementarán en el mismo porcentaje en que varíe el I.P.C. en la Comunidad de Castilla y León correspondiente al año inmediato anterior, tomado de noviembre a noviembre.

Asimismo el trabajador trasladado tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su categoría y especialidad que se produzcan en el centro o localidad de procedencia, siempre que haya finalizado el motivo causante del traslado del trabajador.

Si por traslado uno de los cónyuges o pareja de hecho cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la Fundación, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo vacante de su categoría y, en su caso, especialidad, sin que proceda para éste último indemnización o compensación alguna.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación antes citado, el trabajador que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión de la Fundación podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

Cuando el traslado afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de 5 trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de 90 días comprenda a un número de trabajadores de, al menos, 30, el traslado aludido deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores con sujeción a las siguientes normas:

- 1.– Tendrá una duración no inferior a 15 días.
- 2.– Deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión de la Fundación y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.
- 3.– La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la Autoridad Laboral para su conocimiento.
- 4.– Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
- 5.– Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de empresa, o de representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

- 6.– Tras la finalización del período de consultas la Fundación notificará a los trabajadores afectados su decisión sobre el traslado.
- 7.– Contra la decisión a que se refiere el punto 6 que antecede se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el párrafo 8.º del apartado 2.2 este artículo. La interposición del conflicto, a tenor de lo dispuesto en el apartado 2, del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.
- 8.– El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, previsto en los puntos 4 y 5 anteriores, se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo 3.º del apartado 2.2 de este artículo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

Artículo 14.– Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Fundación, que se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, así como de sus derechos económicos y profesionales, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Con carácter previo se dará conocimiento del objeto de las movilidades funcionales al Comité de Empresa.

La movilidad funcional, con carácter general, tendrá una duración máxima de 1 año, ampliable mediante acuerdo con la representación del personal. En todo caso, los puestos cubiertos en movilidad funcional serán ofrecidos de forma inmediata para su provisión por los sistemas establecidos.

En ningún caso podrá ser considerado como mérito en los procesos de promoción interna y concurso de traslados, los trabajos desempeñados en régimen de movilidad funcional.

Artículo 15.– Trabajos de superior e inferior categoría.

1.– La realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a razones técnicas u organizativas que la justifiquen y durará el tiempo mínimo imprescindible para su atención, y siempre que fuere posible se llevará a cabo utilizando el sistema rotatorio.

2.– La encomienda de trabajos de superior o inferior categoría será acordada por la persona que, en cada caso, resulte competente, a instancias de la Jefatura de Personal correspondiente al puesto que se pretenda cubrir.

De la Resolución que en cada caso se adopte se dará traslado inmediato tanto al trabajador afectado como a sus representantes legales.

3.– La realización de funciones de categoría superior por un mismo trabajador, nunca podrá exceder de doce meses en dos años, salvo acuerdo con el Comité de Empresa competente. En defecto de acuerdo, al trabajador que hubiera agotado el período de doce meses en los dos años antes referidos, no se le podrán volver a encomendar funciones de superior categoría hasta que transcurran dos años como mínimo desde la finalización de aquellas, salvo que no se disponga de otros trabajadores que cumplan los requisitos para el desempeño de las mismas.

4.– Será exigible a los trabajadores que vayan a realizar funciones de categoría superior, estar en posesión de la titulación o, en su caso, categoría profesional reconocida, y demás requisitos que vengan exigidos para su desempeño.

5.– El desempeño de trabajos de superior categoría dará derecho al trabajador a percibir las retribuciones correspondientes a las funciones que realmente realice, a devengar desde la fecha efectiva de realización de las mismas.

6.– El desempeño de funciones de categoría superior no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, teniendo para ello siempre que superar el concurso y pruebas establecidas, en las cuales no puntuará en modo alguno el tiempo de desempeño de dichas funciones.

7.– Los puestos de trabajo vacantes provisionalmente a causa del desempeño de trabajos de superior categoría serán, salvo que se justifique su no necesidad, objeto de cobertura mediante contratación de interinidad con referencia a la persona sustituida y la causa de la sustitución, siendo su periodo de vigencia el del ejercicio de funciones superiores de la persona sustituida.

A los efectos de justificar la no necesidad de contratación precitada, se deberá comunicar las circunstancias que avalan esta situación.

8.– El desempeño de tareas correspondientes a categoría inferior sólo podrá hacerse por un tiempo no superior a tres meses y por necesidades perentorias e imprevisibles, manteniendo al trabajador a quien se le encomienden aquellas la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Artículo 16.– Lugar de trabajo y desplazamiento.

A todo el personal se le fijará un lugar de trabajo o un lugar de reunión para ir a aquél. Estos lugares podrán ser fijos o itinerantes.

El trabajador que esté asignado a un lugar de trabajo fijo no tendrá derecho al abono de gastos de transportes, siempre que haya medio regular de transporte o la distancia al núcleo urbano más cercano sea menor de 5 kilómetros.

En los itinerantes, cuando los trabajadores deban recorrer una distancia superior a 12 kilómetros, si existen medios regulares de transporte, o 5 kilómetros, si no existen, la Fundación abonará los gastos de transporte si no pone a disposición de los trabajadores el medio de locomoción adecuado.

El tiempo empleado en el camino desde el lugar de reunión al trabajo será considerado como tiempo efectivamente trabajado.

Los gastos de transportes se abonarán al precio por kilómetro que se fije para el resto de la Administración en función del medio de transporte utilizado.

CAPÍTULO IV*Jornada Laboral**Artículo 17.– Jornada ordinaria y horario de trabajo.*

La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, (a excepción de los docentes cuya regulación se recoge en el Anexo II), serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural, (366 en los años bisiestos), el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, 2 días por Navidad, (24 y 31 de diciembre), 22 días de vacaciones, y de multiplicar el resultado así obtenido por siete horas de promedio diario de trabajo efectivo, en lo que se refiere a la jornada ordinaria.

Artículo 18.– Jornada de dedicación especial y jornadas especiales.

En los puestos cuya categoría profesional sea Jefe de área, Asesor Jurídico o Técnico Superior, y por necesidades del servicio, se podrá acordar con el trabajador implicado el cumplimiento de una jornada de dedicación especial de duración superior a la prevista como jornada ordinaria, que con carácter general, tendrá el límite máximo resultante de multiplicar por siete horas y treinta minutos el número de días considerados como de trabajo tenido en cuenta para el cálculo de la jornada máxima ordinaria, si bien, excepcionalmente en aquellos puestos en los que por sus características sea necesario, podrá superarse dicho límite respetando en todo caso la jornada máxima semanal establecida en la legislación vigente.

Su forma de retribución se recoge en el Anexo III.

Artículo 19.– Reducción de jornada por interés particular.

1.– Siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, los trabajadores podrán solicitar, por un periodo mínimo de seis meses y máximo de tres años, el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones.

2.– Es requisito necesario para acogerse a esta reducción de jornada el haber permanecido prestando servicios en la Fundación, de forma ininterrumpida, durante el año inmediatamente anterior a la solicitud.

3.– Transcurrido el período máximo de disfrute del régimen de jornada reducida, bien de forma ininterrumpida, bien acumulada, el personal deberá permanecer un año como mínimo en jornada completa.

4.– Las horas en que se realizará la jornada reducida tendrán carácter fijo durante toda la duración de ésta y preferentemente coincidirán con la parte fija del horario.

5.– Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en el presente convenio o en la normativa vigente y su concesión queda subordinada a las necesidades del servicio.

6.– El trabajador reanudará la prestación de la jornada completa con las correspondientes retribuciones en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite, siempre que haya transcurrido el período mínimo de seis meses.

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

Artículo 20.– Distribución regular de la jornada.

La jornada anual se distribuye, a efectos de su cómputo, de forma mensual, resultando de obligado cumplimiento, en cada uno de los meses naturales del año, el número de horas de la jornada anual que resulte de multiplicar el número de días laborables del mes por el promedio de siete horas diarias.

Artículo 21.– Distribución irregular de la jornada.

Con carácter excepcional, la distribución de la jornada anual a efectos de su cómputo, que se efectuará en el calendario correspondiente, podrá ser irregular en función de las necesidades organizativas de cada centro, dependencia o unidad administrativa, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos legalmente.

Artículo 22.– Compensación horaria.

1.– La diferencia entre el número de horas de la jornada que, según lo dispuesto anteriormente, corresponda a cada mes y el número de horas de trabajo efectivo realizado si éste fuera menor, tendrá el carácter de recuperable en el mes siguiente, sin perjuicio, en su caso, de la responsabilidad a que ello pudiera dar lugar.

2.– Si por causas no imputables a la mera voluntad del trabajador, el número de horas de trabajo efectivo realizado en un mes fuese superior al de la jornada que le corresponde, el exceso de horas trabajadas será objeto de compensación en los meses siguientes.

3.– Los días correspondientes a las vacaciones, a los permisos y a los días de ausencia de trabajo, se consideran, con carácter general, a efectos de su cómputo, como de siete horas de promedio diario, excepto los de jornada de dedicación especial recogida en el artículo 18, cuyas horas de cómputo serán las establecidas en cada caso.

CALENDARIO LABORAL

Artículo 23.– Calendario Laboral.

El calendario es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución anual de las horas de trabajo a efectos de su cómputo y en el que se determinan las jornadas de dedicación especial, dentro de las que resulten exigibles, que hubieran de establecerse en cada ámbito, respetándose en todo caso las disposiciones contenidas en el presente Convenio y garantizando, así mismo, el cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Artículo 24.– Órganos competentes.

1.– La Dirección de la Fundación, es el órgano competente para la aprobación del calendario anual.

2.– Anualmente, y antes del 31 de diciembre de cada año (del año anterior), se aprobará el calendario laboral que corresponda al año siguiente, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

3.– Los conflictos que pudieran surgir en la negociación de los calendarios deberán resolverse en las reuniones con el Comité de Empresa o Delegados de Personal que correspondan.

Artículo 25.– Vigencia.

Hasta la aprobación del calendario anual seguirá vigente el correspondiente al año anterior con las adaptaciones de fechas que resulten imprescindibles.

Artículo 26.– Horario de Trabajo.

1.– La jornada semanal en los distintos centros de trabajo se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible, sin perjuicio de las excepciones que se contemplan en el Anexo II del presente convenio dedicados al personal docente.

2.– La parte principal, llamada tiempo fijo o estable, será de cinco horas diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal entre las nueve y las catorce horas.

3.– La parte variable del horario constituye el tiempo de flexibilidad del mismo. A efectos de su cómputo y recuperación será la diferencia entre la jornada que corresponda y las cinco horas diarias que constituyen la parte fija del horario.

4.– La parte variable se deberá realizar entre las siete horas y cuarenta y cinco minutos y las quince horas y quince minutos de lunes a viernes y entre las dieciséis y las veinte horas de lunes a jueves.

5.– Con carácter general, las horas de la jornada que se presten en la parte flexible del horario se distribuirán a voluntad del trabajador.

6.– Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, con carácter excepcional derivado de las necesidades del servicio, podrá ser exigible la prestación en régimen de disponibilidad horaria dentro de la parte flexible del horario del mes al que corresponda, de hasta el 10% de la jornada mensual regular, que resulta de multiplicar el número de días laborables de cada mes por el promedio de siete horas diarias. Del uso de tal disponibilidad se dará cuenta de forma regular a la representación legal de los trabajadores.

7.– Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 5 del presente artículo, en las oficinas centrales, excepto durante los meses de julio y agosto, se asegurará por parte de la Dirección, la presencia de un trabajador entre las 8:30 y las 9:00 horas y entre las 14:00 horas y las 14:30 horas de lunes a viernes, y entre las 16:00 horas y las 19:00 horas de lunes a jueves; y en la administración de las escuelas, en periodo lectivo, podrá ser exigible por parte de la Dirección, la presencia de un trabajador entre las 8:30 y las 9:00 horas y entre las 14:00 horas y las 14:30 horas de lunes a viernes (este tramo de flexibilidad no será de aplicación al personal de administración de la escuela profesional de danza de Burgos), y entre las 16:00 horas y las 19:00 horas de lunes a viernes. En tal caso, los trabajadores se pondrán de acuerdo para garantizar la citada presencia, y de no conseguirse tal acuerdo será la Dirección quien designará al trabajador concreto por quien comenzará la cobertura, estableciendo el correspondiente sistema de turnos para que el reparto de la obligación sea igualitario entre todos los trabajadores.

8.– La posible flexibilidad horaria del personal con categoría de conserje vendrá subordinada a las necesidades del centro en que preste sus servicios, debiendo garantizarse la presencia de al menos un conserje durante la totalidad del horario lectivo.

TRABAJO EFECTIVO

Artículo 27.– Trabajo efectivo.

1.– A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario que corresponda en cada caso, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales o de representación de los trabajadores.

2.– No podrá exigirse el cumplimiento de un número de horas ordinarias de trabajo efectivo superior a nueve diarias, ampliables a diez mediante acuerdo con la representación legal del personal, sin perjuicio de que pueda superarse dicho límite a voluntad del trabajador dentro de los máximos fijados por el horario establecido.

Artículo 28.– Pausa.

El personal dispondrá de un descanso diario de veinte minutos, los cuales se computarán como tiempo efectivo de trabajo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y se garantizará en todo momento la presencia, al menos, del 50% de la plantilla de cada servicio o unidad administrativa, organizándose el personal por turnos, de manera que los departamentos queden adecuadamente atendidos.

CONTROL HORARIO

Artículo 29.– Objeto.

El control horario tendrá por objeto verificar el cumplimiento de la jornada así como de la presencia en el puesto de trabajo en el periodo del horario fijo de obligada concurrencia.

Artículo 30.– Medios de control horario.

1.– El control horario se realizará mediante relojes de control horario u otros medios informáticos o telemáticos que se consideren adecuados.

2.– Cuando exista algún centro de trabajo o unidad administrativa que no esté dotado de sistemas automáticos de control, y por causas justificadas no sea posible o conveniente su implantación, se llevará a cabo mediante partes de firma.

3.– Las interrupciones en el funcionamiento correcto de los mecanismos automáticos de control dará lugar a la aplicación del sistema de control mediante partes de firma.

Artículo 31.– Justificación de ausencias.

1.– Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal, en las que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor requerirán la comunicación, en el más breve plazo posible, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada.

2.– En todo caso, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que la normativa establezca.

3.– La falta de justificación cuando sea exigida dará lugar a la responsabilidad del trabajador.

4.– Las ausencias debidas al permiso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento no requerirán la presentación del parte de continuación de baja.

Artículo 32.– Horas extraordinarias.

1.– Se consideran horas extraordinarias, las horas trabajadas, por requerimiento de la dirección de la Fundación, que excedan de la jornada ordinaria diaria. Serán compensadas en primer lugar en el equivalente al 1,75% en tiempo de trabajo hasta completar el cómputo de horas mensuales, y sólo, en el supuesto de que tal posibilidad no sea viable y, con carácter excepcional, se compensarán económicamente en el valor de la hora ordinaria incrementada en un 75%.

Las compensaciones así originadas podrán acumularse en días completos de descanso a elección del trabajador y/o aplicarse a reducciones de jornada diaria siempre que medie acuerdo de las partes.

2.– El cálculo de la hora extraordinaria se realizará en función de las horas de jornada ordinaria que se establezcan anualmente en el calendario laboral para cada categoría profesional.

3.– Las compensaciones de horas extraordinarias deberán disfrutarse dentro del año natural y las generadas durante los meses de noviembre y diciembre podrán compensarse durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 33.– Flexibilidad horaria y conciliación de la vida familiar y laboral.

1.– Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años, personas con discapacidad o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo que tengan establecido.

2.– Los trabajadores que tenga hijos con discapacidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad diaria sobre el horario fijo de presencia que les corresponda, a fin de conciliar el horario del propio puesto de trabajo con los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo con discapacidad reciba atención.

3.– Excepcionalmente, la Dirección de la Fundación podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo de presencia en el puesto de trabajo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

4.– La Dirección de la Fundación adoptará, de común acuerdo con las trabajadores que hayan sido objeto de violencia doméstica, posibles medidas adicionales de flexibilidad horaria.

CAPÍTULO V

Vacaciones, licencias y permisos

VACACIONES

La regulación de las vacaciones del personal docente se recoge en el Anexo II referente a la jornada laboral y por lo tanto no les afectan los artículos 34, 35, 36, 37 y 38 m.) siguientes.

Artículo 34.– Vacaciones retribuidas.

1.– Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días laborables los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2.– Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad y se le garantizará el derecho al disfrute de veinticinco días laborables.

Cuando el trabajador solicite la totalidad de sus vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y, por necesidades del servicio, deba disfrutarlas todas ellas fuera de dicho período, la duración de las mismas será de veintisiete días laborables.

3.– La vacación anual estará condicionada a las necesidades del servicio y podrá disfrutarse, a elección del interesado, en un máximo de cuatro períodos a lo largo del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre que cada período tenga una duración mínima de siete días naturales consecutivos.

4.– La prestación de servicios hasta el día de inicio de las vacaciones y después del día posterior a su finalización, se acomodará al calendario laboral de cada puesto de trabajo, sin perjuicio de que, a los solos efectos del cómputo de los veintidós días laborables, se tengan en cuenta cinco días por cada semana natural, con la excepción de los días festivos que no sean domingo.

5.– Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

Artículo 35.– Solicitud de las vacaciones.

1.– Cuando el disfrute de las vacaciones se pretenda llevar a cabo en los meses de junio, julio, agosto y septiembre la solicitud se efectuará en el mes de abril, y para el resto de los meses la solicitud de las vacaciones se efectuará con veinte días de antelación a la fecha en que se pretenda disfrutar, viniendo obligada la Fundación a contestar la solicitud antes del 15 de mayo para el primer caso, o cinco días antes de la fecha indicada como de comienzo del disfrute, para el resto.

2.– Vistas las solicitudes que vaya presentando el personal, se autorizará y confeccionará un calendario de disfrute de los períodos vacacionales, garantizando, en todo caso, el normal funcionamiento de los servicios.

Artículo 36.– Cambio del período vacacional.

1.– Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, cuando el trabajador se encuentre en situación de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el período o períodos vacacionales, incluido el mismo día de su inicio, podrán solicitar el cambio de fecha de disfrute siempre que éste se pretenda llevar a efecto dentro del año natural correspondiente.

2.– Podrá procederse a la interrupción del período o períodos vacacionales, pudiendo disfrutarse de los mismos con posterioridad, pero siempre dentro del año natural, cuando se produzca internamiento hospitalario, conlleve o no declaración de una situación de incapacidad transitoria, siempre que la duración de dicha hospitalización y, en su caso, de la incapacidad transitoria, supere el cincuenta por ciento del período vacacional que se estuviera disfrutando en ese momento, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos.

En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un período independiente o acumulándolos a alguno pendiente.

Artículo 37.– Disfrute del período vacacional.

1.– El período o períodos de vacación anual no podrán acumularse, ni directamente ni con días intermedios no laborables, a los días de permiso por razones particulares.

2.– El trabajador podrá disfrutar el período o períodos de vacación anual a continuación del permiso por maternidad y paternidad, estando sujeto, en este caso, a la previa solicitud con veinte días de antelación.

PERMISOS

Artículo 38.– Permisos de los trabajadores.

1.– Los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad del centro de trabajo, y cinco días laborables cuando sea en distinta.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días laborables cuando se produzca en la misma localidad del centro de trabajo y de cuatro días laborables cuando sea distinta.

En el supuesto de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar en tercer grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de un día natural cuando el suceso se produzca en la misma localidad del centro de trabajo, y dos días naturales cuando sea en localidad distinta.

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días naturales. Si el traslado implicara cambio de localidad el permiso será de tres días naturales.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. La madre por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- k) Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o más empleados de esta Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

- l) Un día laborable por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales si fuera en lugar distinto al de su localidad del centro de trabajo.
- m) A lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el trabajador podrá disfrutar hasta seis días laborables de permiso por asuntos particulares, incrementados, en su caso, en un número igual al de días festivos de carácter nacional, autonómico y local que en cada año natural coincida en sábado, salvo que, ese día hubiera sido para él laborable de no ser festivo. Si el tiempo de servicio fuera menor al año natural los días de asuntos particulares se calcularán de forma proporcional al período trabajado en la Fundación.

Durante estos días se tendrá derecho a la retribución íntegra.

Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

2.– Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, con excepción de los trabajadores docentes, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3.– La misma reducción de jornada y de igual forma que la prevista en el apartado anterior podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

4.– Los trabajadores contratados como docentes mayores de 55 años que lo soliciten tendrán derecho a la reducción de jornada lectiva con la correspondiente disminución proporcional de sus retribuciones.

Artículo 39.– Permisos por motivos de conciliación de la vida personal y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas 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 por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá

seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que ofrezca la Fundación.

- b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Fundación.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- d) En los casos en que los trabajadores víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y, de manera excepcional en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género.

LICENCIAS*Artículo 40.– Licencias por enfermedad.*

La concesión de licencia por enfermedad estará condicionada a la presentación del parte de baja a partir del cuarto día de enfermedad, y a los de su continuidad o confirmación con la periodicidad señalada en las normas aplicables a los distintos regímenes de seguridad social.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio del deber por parte del trabajador de justificar las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia cuando se aleguen causa de enfermedad o incapacidad transitoria.

Tanto el parte de baja como los de continuidad o confirmación se expedirán por facultativo competente en los modelos oficiales previstos en dichas normas.

Artículo 41.– Riesgo durante el embarazo.

Podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los mismos términos y condiciones que las previstas en el artículo anterior para la licencia de enfermedad, cuando concurra la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42.– Licencias por matrimonio.

1.– Por razón de matrimonio los trabajadores tendrán derecho a una licencia de quince días naturales que abarcarán, en todo caso, el día del hecho generador.

A estos efectos, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente, o en Entidades Locales que carezcan de tal Registro, la convivencia de hecho suficientemente acreditada por el respectivo Ayuntamiento.

2.– Dicha licencia podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual o a cualquier otro tipo de licencia o permiso.

3.– Durante esta licencia se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

Artículo 43.– Licencias por asuntos propios.

1.– Con subordinación a las necesidades del servicio, el trabajador podrá solicitar licencias por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder nunca de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a quince días.

Excepcionalmente, en caso de enfermedad grave de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, podrá reducirse hasta el límite de siete días naturales el período mínimo de duración de la licencia previsto en el párrafo anterior.

A efectos de computar el límite de los dos años, se irán tomando en consideración aquellos que correspondan a partir del ingreso como trabajador de la Fundación.

2.– Para la participación en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo de Organismos Oficiales, Organizaciones Internacionales Gubernamentales y

Organizaciones No Gubernamentales acreditadas, y con una duración máxima de tres meses, salvo necesidad justificada del Programa.

3.– Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

4.– Para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los Organismos Oficiales competentes, previo informe del superior jerárquico, y con una duración máxima de tres meses, salvo necesidad justificada del Programa. Durante la misma el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de ninguna organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar.

5.– Se podrán conceder licencias por motivos relacionados con el desarrollo de la actividad profesional, docente e investigadora del profesor por un periodo no superior a cuatro semanas por curso. Durante la misma, el interesado podrá percibir la retribución de hasta 2 semanas, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de ninguna organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar. Durante esos periodos el trabajador mantendrá su antigüedad.

6.– La concesión de las licencias reguladas en los apartados precedentes se subordinará, en todo caso, a las necesidades del servicio.

Artículo 44.– Deberes.

1.– Son deberes de los trabajadores de la Fundación:

- a) Respetar la Constitución, el Estatuto de Autonomía y el resto del ordenamiento jurídico.
- b) Ejercer sus tareas, funciones o cargos con lealtad e imparcialidad y servir con objetividad los intereses generales.
- c) Cumplir con diligencia las instrucciones profesionales recibidas por vía jerárquica.
- d) Realizar con la debida aplicación las funciones o tareas que tengan asignadas.
- e) Cumplir el régimen de jornada y horario establecidos. La diferencia, dentro del cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.
- f) Mantener sigilo de los asuntos que conozcan por razón de sus cargos o funciones y no hacer uso indebido de la información obtenida.
- g) Guardar secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente.
- h) Dar cuenta a las autoridades competentes de aquellas órdenes que, a su juicio, fuesen contrarias a la legalidad o constitutivas de delito.
- i) Cumplir el régimen de incompatibilidades.

- j) Tratar con atención y respeto a los ciudadanos y facilitar el cumplimiento de sus derechos y deberes.
- k) Velar por la conservación y uso correcto de los locales, material, documentos e información a su cargo.
- l) No utilizar los medios propiedad de la Fundación en provecho propio ni ejercer sus cometidos de forma que puedan beneficiar ilegítimamente a sí mismos o a otras personas.
- m) Tratar con corrección y consideración a los superiores jerárquicos, compañeros y subordinados.
- n) Cumplir las funciones para la atención de los servicios mínimos fijados en caso de huelga.
- ñ) Observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal o reglamentariamente.

2.– Lo dispuesto en el apartado anterior será aplicable al personal eventual, laboral e interino al servicio de la Fundación.

CAPÍTULO VI

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 45.– Suspensión por ejercicio de actividad de Alta Dirección.

1.– Los trabajadores vinculados a la Fundación por una relación laboral común de carácter indefinido que promocionen en la empresa al ejercicio de actividades de Alta Dirección, en los términos definidos en el R.D. 1382/1985, de 1 de agosto, podrán optar por suspender la relación laboral en cuyo caso, al extinguirse la relación laboral especial, el trabajador podrá reanudar la relación laboral común de origen, salvo que la extinción del contrato especial de Alta Dirección se produzca por despido declarado procedente.

2.– La opción de reanudar la relación laboral de origen deberá ejercerse de forma fehaciente en el plazo de 5 días naturales a partir de la extinción del contrato de Alta Dirección, debiendo producirse la reincorporación obligatoria en el puesto de trabajo reservado.

3.– Las vacantes con reserva de puesto de trabajo que se produzcan por promoción al ejercicio de actividades de Alta Dirección podrán cubrirse mediante contratos temporales o asignación de funciones en los términos previstos en el presente Convenio.

Artículo 46.– Suspensión del contrato por privación de libertad.

1.– En aquellos supuestos en que se produzca la privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional, se entenderá el contrato en suspenso en todo caso, con los efectos reconocidos en el artículo 45.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2.– En aquellos supuestos en los que exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas

correspondientes, o de que la sentencia condene a la pena de inhabilitación para el trabajo que venía desarrollando el trabajador, la dirección de la Fundación, previa consulta no vinculante al Comité de Empresa, tendrá la facultad de considerar el contrato en suspenso sin que en ningún caso exista reconocimiento de antigüedad ni reserva de puesto de trabajo durante el tiempo en que el trabajador permanezca en prisión.

Artículo 47.– Excedencia voluntaria por interés particular.

1.– Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Fundación, podrán solicitar con una antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio, excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Una vez solicitada, se concederá con al menos 15 días de antelación a la fecha del inicio propuesta por el interesado.

2.– El trabajador deberá solicitar la reincorporación un mes antes de la finalización de la excedencia, causando baja definitiva en caso de no hacerlo, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

3.– Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4.– El trabajador tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo en el primer año. A partir de entonces la reserva es solo de empleo.

5.– La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario.

6.– Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Artículo 48.– Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

1.– Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter indefinido como trabajador de la Fundación.

2.– Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Artículo 49.– Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de ésta pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto, en las siguientes condiciones y con el siguiente orden:

Primero, un puesto en la misma localidad del centro de trabajo y de igual retribución; si no lo hubiere, en segundo lugar, el trabajador podrá elegir entre los puestos disponibles, siempre que se adecuen a su perfil. En tercer lugar y en el caso de que no hubiera puestos disponibles en el momento de su reincorporación tendrá preferencia en el momento en que surja una vacante adecuada a su perfil.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Fundación.

Artículo 50.– Excedencia por razón de violencia de género.

Los trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 51.– Excedencia forzosa.

1.– La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección

para un cargo público, ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior y cumplimiento de un deber público, cuando en este último caso se constate la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, teniendo la consideración de voluntaria para la empresa y obligatoria para el trabajador.

2.– El reingreso al servicio activo desde esta situación habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo o extinción del contrato, promovándose a solicitud del trabajador. La no presentación de la solicitud dentro del plazo establecido determinará la baja definitiva del trabajador en la Fundación.

3.– Igualmente quedará en situación de excedencia forzosa el trabajador acogido a este Convenio que pase a prestar servicios en cualquier organismo o entidad perteneciente a la Junta de Castilla y León o a su sector público, en el ámbito territorial de Castilla y León por haber sido nombrado para ocupar puestos reservados a personal eventual.

Artículo 52.– Liquidación de partes proporcionales.

1.– En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia, la empresa vendrá obligada a practicar, y el trabajador a recibir, la correspondiente liquidación de las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

2.– Cuando se reincorpore el trabajador, se iniciara el nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el punto primero.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 53.– Retribuciones básicas.

Las retribuciones del personal acogido a este convenio son las reflejadas en los correspondientes Anexos al mismo, estando constituidas por salario base y antigüedad. El complemento de antigüedad se percibirá en función de la permanencia del trabajador en la Fundación, y se devengará por cada trienio transcurrido, en el importe determinado en el Anexo III.

Artículo 54.– Complemento anual de puesto.

Se establece un complemento anual de puesto, el cual deriva de las especiales características del mismo, en razón a la concreta carga, responsabilidad, funciones de mando o destacada cualificación que supone su ejercicio. La cuantía de dicho complemento tendrá los límites que se especifican en el Anexo III, y su percepción será prorrateada en cada una de las catorce pagas mensuales. En todo caso, la diferencia existente entre las retribuciones básicas establecidas en el Anexo III del presente Convenio y las cantidades que venga percibiendo el personal en el momento de su firma, tendrán el carácter de complemento de puesto consolidado.

Artículo 55.– Pagas extraordinarias.

1.– Todos los trabajadores percibirán anualmente 2 pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será

el equivalente a una mensualidad de salario base, una mensualidad del complemento anual de puesto y una mensualidad del complemento de antigüedad para el personal de administración. En el caso de los docentes las pagas extraordinarias se compondrán de una mensualidad de salario base, el complemento mensual por cargo y una mensualidad del complemento de antigüedad.

2.– En los supuestos de alta del trabajador por nuevo ingreso o reingreso, cese por jubilación, excedencia, permiso, licencias sin retribución y otros supuestos análogos, se abonará al trabajador la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de servicios prestados prorrateados por los días trabajados. El devengo de las pagas extraordinarias será semestral.

Artículo 56.– Actualización salarial.

Anualmente se actualizarán todos los conceptos retributivos conforme a las normas aplicadas para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. En el hipotético supuesto de que se aprobaran medidas de actualización de las retribuciones específicas para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se aplicarán éstas conforme a su propia regulación.

Artículo 57.– Dietas.

En concepto de Dietas, e indemnizaciones por razón del servicio, se establecen las que, para el territorio nacional se fijan para el personal de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en el Decreto 252/1993, de 21 de octubre, actualizado mediante Acuerdo 1/2007, de 18 de enero de la Junta de Castilla y León, en los siguientes términos:

- Dieta entera de manutención: 37,40 €.
- Media dieta de manutención: 18,70 €.

Cuando los servicios se desempeñen fuera del territorio nacional, se percibirán las dietas, que según los países tenga establecidas la Administración del Estado, (Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo), tomándose como base los importes establecidos para el Grupo II.

En el hipotético supuesto de que se aprobaran actualizaciones de las dietas e indemnizaciones para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se aplicarán éstas conforme a su propia regulación.

Artículo 58.– Anticipos o bolsas de viaje.

La Dirección autorizará, previa solicitud del interesado, el abono de un anticipo de las indemnizaciones previstas.

A tal efecto, en la propia orden de comisión se fijará la cuantía del anticipo que, en ningún caso, podrá superar el 80% del importe estimado de la indemnización por dietas y gastos de desplazamiento.

CAPÍTULO IX*Seguridad y Salud Laboral. Asistencia y Acción social**Seguridad y Salud Laboral**Artículo 59.– Derecho a la salud.*

1.– El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. La Fundación está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas.

2.– Ningún trabajador está obligado a realizar un trabajo que sepa que no es seguro o que pone en peligro su salud, siendo su cooperación en la detección de riesgos y en su control una obligación más de su trabajo, debiendo informar inmediatamente de cualquier situación que vaya más allá de su capacidad o autoridad para corregirla.

3.– A tal efecto la Fundación y la representación del personal profundizarán de manera especial en la adopción de medidas tendentes al establecimiento de un plan de organización de las actividades preventivas en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes de aquélla. Los representantes de los trabajadores junto a la Fundación negociarán el diseño de la planificación y evaluación de los correspondientes Planes de Prevención de Riesgos Laborales, impulsando cuantas medidas contribuyan a mejorar el actual sistema preventivo.

A fin de garantizar la protección de la seguridad y salud de los empleados, por la Fundación y la representación del personal se impulsará la constitución o contratación de los Servicios de Prevención necesarios y adecuados para desarrollar las actividades preventivas.

4.– Las responsabilidades en este aspecto deben ser compartidas, correspondiendo a la Fundación la responsabilidad de planificar la acción preventiva y de proporcionar todos los medios de protección necesarios.

En colaboración conjunta y bidireccional con el Comité de Seguridad y Salud Laboral y con el Servicio de Prevención se desarrollarán actitudes adecuadas hacia la seguridad y salud de los trabajadores en todos los niveles. Los trabajadores, igualmente serán responsables del desarrollo de la actividad planificada cumpliendo las normas y teniendo en cuenta constantemente la seguridad y salud en la realización de las tareas, recibiendo para ello una formación práctica y adecuada en estas materias.

Artículo 60.– Derechos de participación y representación de los trabajadores.

1.– Los empleados tienen derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de

sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 61.– Planificación de actividades.

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

Artículo 62.– Elementos de protección individual.

1.– La Fundación facilitará a sus empleados los equipos de protección individual que, en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones de riesgos de cada puesto de trabajo, devengan necesarios, estando aquellos obligados a utilizarlos durante el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Será competencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral establecer los criterios generales sobre variedad, cantidad, periodicidad y calidad de los equipos de protección individual, recogiendo las necesidades y peculiaridades propias de los distintos colectivos.

2.– La Fundación garantizará a sus empleados la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo en los términos prescritos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3.– La Fundación se compromete, por otra parte, a estudiar y, en la medida que ello fuere factible con medios propios, implantar a lo largo de la vigencia del convenio la realización a sus trabajadores de un reconocimiento médico anual, incluida una revisión ginecológica a las empleadas que así lo soliciten.

4.– Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

Asistencia y Acción Social

Artículo 63.– Incapacidad temporal, subsidio por maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia.

Durante estas situaciones el trabajador percibirá las mismas retribuciones que le corresponderían de encontrarse en activo. La Fundación abonará, en su caso, la diferencia entre el subsidio correspondiente y el salario que hubiese percibido en situación de activo.

Artículo 64.– Seguro de Accidentes.

La Fundación mantendrá suscrita a favor de sus trabajadores una póliza de seguro de accidentes para la cobertura de los riesgos por fallecimiento e invalidez absoluta,

invalidez permanente total e invalidez permanente parcial, por accidente laboral (24 horas) o enfermedad profesional, con un capital asegurado de:

30.000 € en caso de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional.

60.000 € por incapacidad permanente total o parcial derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 65.– Responsabilidad del personal en contacto directo con menores.

La Fundación correrá a cargo de las indemnizaciones que sean exigibles al personal que esté en contacto directo con los menores en las mismas condiciones e idénticos conceptos que los contemplados para los profesores y maestros en la Ley 1/1991, de 7 de enero, de modificación de los Códigos Civil y Penal en materia de responsabilidad civil del profesorado.

Artículo 66.– Responsabilidad Civil.

Para el resto del personal no incluido en el artículo anterior, se promoverá la concertación de una póliza colectiva voluntaria de responsabilidad civil de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, en los términos que la misma determine y en la cual el importe de la prima resultante se abonará al 100% por la Fundación.

Artículo 67.– Jubilación y contrato de relevo.

La Fundación, dentro de las posibilidades que establezca la legislación vigente promoverá jubilaciones parciales asociadas a contratos de relevo u otras modalidades contractuales que pudieran establecerse en sustitución de aquellos.

Artículo 68.– Anticipos al Personal.

Tendrán derecho a solicitar y percibir anticipos de nómina reintegrables sin interés alguno, todo el personal de la Fundación que perciba sus haberes con cargo al presupuesto de la misma y esté contratado laboralmente.

El importe máximo a percibir en concepto de «Anticipo a cuenta de nómina» será de 4.500 €. El plazo de devolución, que se realizará deduciendo de la nómina ordinaria, será de 12 meses para los trabajadores de los grupos 1 y 2 y de 16 meses para el resto. El personal con contrato eventual, podrá solicitarlo siempre que la devolución de la totalidad del anticipo se realice en el periodo que resta desde el día que se le entregue hasta la finalización de su contrato.

Artículo 69.– Formación y asistencia a cursos.

1.– Los trabajadores tienen el derecho y el deber de estar permanentemente formándose para mejorar en el desarrollo de su trabajo en la Fundación.

En especial, en lo referente a prevención de riesgos laborales, todos los trabajadores tienen la obligación de acudir a los cursos de formación que les indique la Fundación y cumplir con escrupulosidad las enseñanzas e instrucciones que les proporcione la Fundación.

2.– La formación tendrá como objetivos generales:

- La adaptación de trabajadores a las nuevas características de los puestos de trabajo por introducción de nuevas prácticas, técnicas o tecnologías, cambios en la legislación vigente, ampliación de conocimientos, etc.
- El perfeccionamiento y ampliación de conocimientos para mejorar la eficacia, productividad y calidad del trabajo a desarrollar.
- La adquisición de nuevos conocimientos que permitan optar a desarrollar su trabajo en otros puestos.
- La formación específica, formación integral y la formación para la promoción interna.

Con estos objetivos la Fundación, presentará en el primer trimestre del año un Plan de formación anual comunicando a todos los trabajadores sus planes generales de actuación y los criterios de asignación de estos cursos.

3.– Se informará periódicamente a los trabajadores sobre cursos, seminarios, etc., que se consideren interesantes, con objeto de facilitar el acceso al mayor número posible de interesados.

4.– Siempre que la formación sea necesaria para el puesto de trabajo y en el caso de que tuviera que ser fuera de su horario de trabajo, las horas de asistencia al curso se disminuirán de su jornada laboral o se compensarán en tiempo de descanso en otro momento.

CAPÍTULO X

Derechos de Representación y Reunión

Artículo 70.– De los trabajadores.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer libremente en el centro de trabajo sus opiniones, sin menoscabo del respeto a compañeros, subordinados, superiores y público, sin repercusión en la imagen de la empresa y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo o la paz social.

Artículo 71.– Elección de representantes.

Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos para la representación de los trabajadores, según lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 72.– Comité de Empresa.

1.– Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

3.– Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, según lo establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos, comunicándolo a la Dirección de la Fundación.

4.– Los gastos de desplazamiento o indemnizaciones de los miembros de los Comités de Empresa ocasionados por la representación que ostentan, correrán a cargo de la Fundación, siempre que estén motivados o relacionados con actividades de representación de los trabajadores que afecten a la Fundación o cuando el miembro actúe en la representación que ostenta y dicha actuación responda a una encomienda del órgano colegiado. El importe de los gastos e indemnizaciones serán los previstos como dietas para cualquier trabajador de la Fundación.

5.– Se podrá reconocer un Comité Intercentros, según la legislación vigente.

6.– Derechos de información. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia, a los modelos TC1 y TC2 de la Seguridad Social, a las nóminas mensuales (salvo aquellos datos que puedan afectar a los derechos individuales de las personas), al calendario laboral, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de actuación del Comité de Empresa de Centro correspondiente.

7.– El Comité de Empresa, podrá estar representado en las Comisiones de Selección por uno de sus miembros, sin derecho a voto, percibiendo la asistencia correspondiente si la Comisión realiza sus funciones en día no laborable.

Artículo 73.– Locales y medios.

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

Artículo 74.– Tablones de anuncios.

1.– Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados de Personal los tablones de anuncio necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

2.– De la misma manera, de acuerdo con las normas de la Fundación, se facilitará a los Comités de Empresa y Delegados de Personal la difusión de su información a través de los medios informáticos de uso general en la Fundación, de modo que quede garantizado el ejercicio de este derecho.

Artículo 75.– Garantías sindicales.

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

Artículo 76.– Asamblea de trabajadores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 77 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser constituida la Asamblea de los Trabajadores de la Fundación, de un Centro o de varios Centros de la misma. Deberá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o por un 20 por 100 de los trabajadores de la plantilla.

Tendrán derecho a reunirse en un local de la Fundación facilitado por la Dirección de la misma, sin su presencia, y debiendo ésta recibir comunicación previa con cuarenta y ocho horas de antelación.

Todo trabajador podrá disponer de veinte horas laborales al año como permiso retribuido para asistir a las Asambleas de los trabajadores convocadas por sus representantes.

En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

En el caso de estar negociando un Convenio Colectivo podrán reunirse dentro del horario de trabajo con un límite de seis horas en el período de un mes y con sólo veinticuatro horas de preaviso.

CAPITULO XI

Régimen Disciplinario

Artículo 77.– Facultad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por el órgano competente de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Artículo 78.–Clase de faltas.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Artículo 79.– Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

- 1) La incorrección con el público y con compañeros o subordinados.
- 2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno o dos días al mes.
- 5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

- 6) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- 7) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

En el ámbito docente, además:

- 1.– Dar por concluida la clase o la actividad correspondiente con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en un plazo de 30 días.
- 2.– La negligencia en el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, la entrega de calificaciones pasadas las fechas acordadas, la falta de control de disciplina de los alumnos, así como la negligencia en el uso de los materiales, utensilios, libros propios del Departamento y de la Escuela.
- 3.– La incorrección con el público, los estudiantes, compañeros y subordinados.

Artículo 80.– Faltas graves.

Serán faltas graves las siguientes:

- 1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- 2) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 3) Las desconsideraciones con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- 6) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- 7) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8) La simulación de enfermedad o accidente.
- 9) La connivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 10) La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- 11) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

- 12) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 13) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
- 14) La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada.
- 15) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
- 16) La utilización indebida de medios o materiales de su puesto de trabajo.
- 17) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.

En el ámbito docente, además:

1.– El incumplimiento doloso de las obligaciones educativas establecidas por la legislación vigente, y en particular la falta de obediencia debida a los órganos de gobierno y representación de la ESADCYL, EPDCyL y de la Fundación, y las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño grave a la ESADCYL, EPDCyL o la Fundación, y la tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de los subordinados.

2.– Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, cuando revistan acusada gravedad. Se considerarán que revisten acusada gravedad si menosprecian ante los alumnos la imagen de los órganos de gobierno y representación de la ESADCYL, EPDCyL y la Fundación, compañeros o subordinados, o si faltan gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

3.– La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, o empleando medios de la Escuela, para los que no estuviere autorizado, incluso fuera de la jornada laboral.

4.– El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades.

Artículo 81.–Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- 1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- 2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 4) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- 5) La falta de puntualidad no justificada, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

- 6) El ejercicio de actividades públicas o privadas, cuando hubiesen sido declaradas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- 7) La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.
- 8) La reiteración del incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 9) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.
- 10) La utilización tanto de material como de personal para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador.
- 11) El acoso sexual.

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta verbal o física de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la Fundación, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

- 12) El acoso moral o laboral.

Para el ámbito docente, además:

- 1.– Las faltas graves de respeto y los malos tratos hacia cualquier miembro de la comunidad educativa.
- 2.– El fraude, deslealtad o abuso de confianza en la realización de la tarea encomendada. Se entenderá que existe ese fraude si se abandona injustificada y reiteradamente la función académica y se incumplen gravemente las obligaciones educativas derivadas de la legislación en vigor.

Artículo 82.– Reducción de haberes por ausencias injustificadas.

Las ausencias injustificadas darán lugar a la correspondiente reducción proporcional de haberes, en todos los conceptos y devengos, en función de la diferencia en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador, para lo cual no será necesaria la tramitación de expediente disciplinario.

Artículo 83.– Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Apercibimiento por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a procesos de promoción interna por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de más de un mes a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

El trabajador sancionado con traslado forzoso no podrá obtener nuevo destino por ningún procedimiento durante un período de tres años, a contar desde el momento en que se materializó el traslado.

- Despido.

Artículo 84.– Prescripción.

1.– Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en la que la Fundación tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

2.– La notificación del inicio del procedimiento y los plazos determinados para la tramitación del procedimiento sancionador incluidos en el artículo 85, interrumpirán la prescripción.

Artículo 85.– Procedimiento Sancionador.**1.– Inicio del procedimiento.**

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores, así como al interesado, con el objeto de que puedan ser oídos.

Para la imposición de sanciones por faltas leves que no implique suspensión de empleo y sueldo, no será preceptiva la tramitación de expediente, pero sí el trámite de audiencia al interesado, con el objeto de que puedan ser oídos.

La competencia de imponer sanciones por faltas leves, graves y muy graves corresponde al Director de la Fundación.

2.– Fase probatoria.

En el procedimiento se nombrará un instructor, que tras la práctica de cuantas diligencias juzgase oportunas en el plazo máximo de 20 días desde la notificación del procedimiento, formulará el pliego de cargos que contendrá los hechos imputados con expresión de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

El pliego de cargos se notificará al interesado concediéndosele el plazo de 10 días para que pueda formular las alegaciones que juzgue oportunas y solicitar la práctica de las pruebas que para su mejor defensa estime necesarias. Si el trabajador o trabajadora ejerciera como representante de los trabajadores y así lo manifestase al Centro, tendrá derecho a la apertura de un expediente contradictorio con la antelación suficiente.

3.- Resolución.

Transcurrido el plazo de presentación de alegaciones, el Instructor, dentro de los 20 días inmediatos siguientes, formulará la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer.

La propuesta de resolución que se notificará al interesado, se remitirá, junto con el expediente completo, al Director, quien, procederá a dictar ésta, poniendo con ello fin al procedimiento, en el plazo máximo de 20 días, contados a partir del siguiente al de recepción de la propuesta de resolución.

La resolución, que será motivada, deberá notificarse al interesado y comprender con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida, el trabajador responsable y la sanción que se impone.

ANEXO I

ASISTENCIAS POR PARTICIPACIÓN EN COMISIONES DE SELECCIÓN O CONCURSOS U OTROS ÓRGANOS ENCARGADOS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Categoría	Importe
PROCESOS DE SELECCIÓN DE GRUPOS 1 y 2	
Presidente y Secretario.....	45,89 €
Vocales	42,83 €
PROCESOS DE SELECCIÓN DE GRUPOS 3, 4 y 5	
Presidente y Secretario	39,78 €
Vocales	36,72 €

ANEXO II

JORNADA LABORAL DE DOCENTES

PROFESORES DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE DRAMÁTICO DE CYL

1.- *Jornada de trabajo y distribución de actividades.*

Jornada laboral.

La jornada laboral de los profesores en la ESADCYL será diaria, de lunes a viernes. Podrán impartir un mínimo de dos periodos lectivos y un máximo de cinco diarios.

Calendario académico.

Los profesores deberán incorporarse a los centros el 1 de septiembre, y cumplir la jornada establecida en el presente convenio desde esa fecha hasta el treinta de junio, para realizar las tareas que tienen encomendadas, asistir a las reuniones previstas y elaborar las programaciones, memorias y proyectos que están establecidos en el Reglamento Orgánico de los centros que imparten enseñanzas artísticas. Una vez comenzadas las actividades lectivas, el horario se distribuirá como se especifica en el presente convenio.

Horario semanal.

1.– El profesorado contabilizará veintiocho periodos a las actividades de la escuela. Estos periodos tendrán la consideración de lectivos, complementarios recogidos en los horarios individuales y complementarios computados trimestralmente. El resto, hasta los treinta y cinco, serán de libre disposición del profesorado para la preparación de actividades docentes, el perfeccionamiento profesional o cualquier otra actividad pedagógica complementaria.

2.– La suma de la duración de períodos lectivos y los periodos complementarios de obligada permanencia en el centro, recogidos en el horario individual de cada profesor, será de veintitrés periodos semanales.

3.– Los períodos restantes, hasta completar los veintiocho de dedicación al centro, serán computados trimestralmente a cada docente por el jefe de estudios y comprenderán las siguientes actividades:

- a) Asistencia a reuniones de claustro de profesores u otros órganos que se establezcan por la Fundación.
- b) Asistencia a sesiones de evaluación.
- c) Actividades complementarias, extraescolares y desarrollo y promoción artística.
- d) Actividades de investigación.
- e) Reuniones de estudio y, en su caso, preparación para la implantación de nuevas enseñanzas.

4.– Los períodos lectivos semanales del profesorado serán quince. Excepcionalmente, se podrá llegar a un máximo de dieciocho períodos lectivos cuando la distribución horaria de las asignaturas, materias o módulos de su especialidad así lo exija, y siempre dentro de las mismas. En este caso, todos los periodos lectivos superiores a quince se compensarán con los periodos complementarios establecidos por la jefatura de estudios y que figurarán en los horarios individuales, a razón de dos periodos complementarios por cada período lectivo.

5.– Cuando un profesor pueda acumular varias reducciones horarias de las aquí contempladas, impartirá el horario lectivo que corresponda al de mayor reducción de horario, o sumará las reducciones horarias semanales correspondientes. En todo caso, ningún profesor podrá impartir menos de 6 períodos lectivos semanales.

Asignación de los periodos complementarios.

Los periodos complementarios, al igual que los periodos lectivos, serán asignados por el equipo directivo y se recogerán en los horarios individuales del profesorado y en el horario general de la escuela.

Distribución del horario del profesor.

Periodos lectivos

1.– Se considerarán periodos lectivos los siguientes:

- a) Para docencia a grupos de alumnos, con responsabilidad completa en el desarrollo de la programación didáctica y la evaluación.
- b) Para labores propias de tutoría de uno a tres periodos lectivos semanales.
- c) Para labores propias del profesor encargado y de los profesores colaboradores del proyecto final/talleres: hasta un máximo de tres periodos lectivos semanales según el número de proyectos que tutele, y siempre que la disponibilidad del centro lo permita, distribuidos de la siguiente forma:
 - Un periodo lectivo semanal cuando tutele de uno a tres alumnos.
 - Dos periodos lectivos semanales cuando tutele de cuatro a seis alumnos.
 - Tres periodos lectivos semanales cuando tutele a más de seis alumnos.
- d) Para labores propias del profesor responsable de preparar desde el tercer curso el proyecto final/obra final de acuerdo con lo regulado en los respectivos currículos, y siempre que la disponibilidad del centro lo permita: un periodo lectivo semanal.
- e) Para los responsables de inventariar, catalogar, diseñar, custodiar, coordinar los medios necesarios para la incorporación, conservación y préstamos del material del vestuario y utilería: tres periodos lectivos semanales.
- f) Para labores propias de los jefes de departamento: Tres periodos lectivos semanales.
- g) Para el desarrollo de proyectos de investigación y elaboración de tesis doctorales siempre que las necesidades del centro lo permitan: Hasta tres periodos lectivos semanales.
- h) Para el responsable de coordinar los equipos, elementos, espacios y personal técnico necesario para las actividades de creación de dimensión curricular de todas aquellas asignaturas que así lo requieran derivadas de la implantación del régimen de muestras y talleres: Seis periodos lectivos semanales.

2.– El equipo directivo impartirá entre cinco y ocho periodos lectivos. El resto de periodos lectivos hasta completar los quince serán los de reducción por ejercicio de cargo directivo de coordinación didáctica.

Horario complementario

El horario complementario, en función de las necesidades de la escuela, y a juicio del jefe de estudios, podrá contemplar:

- a) Tres períodos para labores propias de la coordinación pedagógica por departamentos, grupos de trabajo docentes y organizativos.
- b) Un máximo de tres períodos de despacho y de dedicación a tareas de coordinación para los miembros del equipo directivo.
- c) Hasta dos períodos dedicados a la organización de eventos.
- d) Tres períodos para la producción y organización del proyecto final y las actuaciones de alumnos.
- e) Dos períodos para labores propias de la promoción del centro, la extensión cultural y las relaciones externas.
- f) Dos períodos para labores propias de la orientación, búsqueda y obtención de becas, ayudas y subvenciones.
- g) Dos períodos para labores propias de la inserción laboral y fomento de prácticas de empresas.
- h) Tres períodos para investigación.
- i) Cualquier otra, de las establecidas en la programación general anual, que el director estime oportuna, con conocimiento de la Fundación.

5.- Vacaciones.

1.- El período de vacaciones anual se disfrutará en agosto.

2.- En el resto de períodos no previstos en el calendario académico la Fundación puede solicitar por necesidad justificada la presencia en el centro.

PROFESORES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE DANZA DE CYL

1.- Jornada de trabajo y distribución de actividades.

Jornada laboral

La jornada laboral de los profesores y músicos acompañantes de la Escuela Profesional de Danza de Castilla y León será diaria, de lunes a viernes. Deberán impartir un mínimo de dos períodos lectivos y un máximo de cinco,

Calendario académico.

Los profesores deberán incorporarse a los centros el 1 de septiembre, y cumplir la jornada establecida en el presente convenio desde esa fecha hasta el treinta de junio, para realizar las tareas que tienen encomendadas, asistir a las reuniones previstas y elaborar las programaciones, memorias y proyectos que están establecidos en el Reglamento Orgánico de los centros que imparten enseñanzas escolares de régimen especial. Una

vez comenzadas las actividades lectivas, el horario se distribuirá como se especifica en el presente convenio.

Horario semanal.

1.– El profesorado dedicará veintiocho períodos lectivos a las actividades de la escuela. Estos periodos tendrán la consideración de lectivos, complementarios recogidos en los horarios individuales y complementarios computados trimestralmente. El resto, hasta los treinta y cinco, serán de libre disposición del profesorado para las actividades docentes, perfeccionamiento profesional o cualquier otra actividad pedagógica complementaria.

2.– La suma de la duración de los períodos lectivos y los períodos complementarios de obligada permanencia en el centro, recogidos en el horario individual de cada profesor, será de veintitrés periodos semanales. Cuando los periodos lectivos y complementarios tengan una duración inferior a sesenta minutos, no se podrá alterar, en ningún caso, el total de las horas de dedicación al centro.

3.– Las horas restantes, hasta completar las veintiocho de dedicación al centro, serán computadas trimestralmente a cada docente por el jefe de estudios, y comprenderán las siguientes actividades:

- a) Asistencia a reuniones del claustro de profesores u otros órganos que se establezcan por la Fundación.
- b) Asistencia a sesiones de coordinación y evaluación.
- c) Actividades complementarias, extraescolares y desarrollo y promoción artística.
- d) Reuniones de estudio y, en su caso, preparación para la implantación de nuevas enseñanzas.

4.– Los períodos lectivos semanales del profesorado de las escuelas serán 17. Excepcionalmente, se podrá llegar a un máximo de 20 periodos lectivos cuando la distribución horaria de las asignaturas, materias o módulos asignados de su especialidad así lo exija, y siempre dentro de los mismos. En este caso todos los periodos lectivos superiores a 17 se compensarán con los periodos complementarios establecidos por la jefatura de estudios y que figurarán en los horarios individuales, a razón de dos periodos complementarios por cada período lectivo.

5.– Cuando un profesor pueda acumular varias reducciones horarias de las aquí contempladas, impartirá el horario lectivo que corresponda al de mayor reducción de horario, o sumará las reducciones horarias semanales correspondientes. En todo caso, ningún profesor podrá impartir menos de 6 períodos lectivos semanales.

6.– Para facilitar las reuniones y las tareas de elaboración de las programaciones, memorias, proyectos y las demás tareas encomendadas, los profesores permanecerán en el centro las 23 horas semanales establecidas desde el primero de septiembre hasta el inicio de las actividades lectivas y desde el final de las mismas hasta el 30 de junio.

Asignación de los períodos complementarios.

Los períodos complementarios, al igual que los periodos lectivos, serán asignados por el equipo directivo y se recogerán en los horarios individuales del profesorado y en el horario general de la escuela.

*Distribución del horario del profesorado**Períodos lectivos.*

1.– Se considerarán períodos lectivos los siguientes:

- a) Docencia a grupos de alumnos, con responsabilidad completa en el desarrollo de la programación didáctica y la evaluación.
- b) Para docencia a grupos de recuperación o profundización, según actividades programadas y siempre que la disponibilidad del profesorado lo permita. Estas actividades se situarán siempre fuera del horario lectivo regular de los alumnos.
- c) Para labores propias de los jefes de departamento: tres periodos lectivos a la semana, incluyendo las reuniones de la comisión de coordinación pedagógica.
- d) Responsable de biblioteca y fonoteca, así como profesor responsable de informática y medios audiovisuales, si la disponibilidad del centro lo permite: hasta 2 horas del horario individual designado.
- e) Para labores propias de tutoría: un periodo lectivo a la semana.

2.– Los períodos de docencia directa de los miembros del equipo directivo serán de entre 6 y 9 períodos lectivos semanales, dependiendo del tamaño y complejidad organizativa de cada centro.

El resto de períodos lectivos semanales hasta completar los 17 serán los de reducción por ejercicio de cargo directivo o de coordinación didáctica.

3.– El jefe de estudios comprobará el cumplimiento exacto de las tareas docentes correspondientes a estos períodos lectivos durante todo el curso.

Horario complementario.

1.– El horario complementario, en función de las necesidades de la escuela, y a juicio del jefe de estudios, podrá contemplar:

- a) Entre 1 y 3 períodos semanales de guardia en función de las necesidades del centro y lo definido en el reglamento de régimen interior.
- b) Para reuniones de departamento, 1 ó 2 períodos semanales en función de los departamentos a los que se pertenezca.
- c) Por tareas de despacho y de coordinación de los miembros del equipo directivo, un máximo de 3 períodos semanales.
- d) Para tutoría, dos períodos semanales, uno para atención a padres y otro de colaboración con la jefatura de estudios.
- e) Para atención a la biblioteca, en función de las necesidades del centro, entre 1 y 3 períodos semanales.

- f) Períodos de participación en órganos de selección de pruebas de acceso y de proyecto final/obra final, hasta 2 períodos semanales.
- g) Hasta tres horas semanales para preparación y organización de actividades artísticas, galas, clases abiertas, muestras, concursos, intercambios, cursillos, talleres.
- h) Cualquier otra de las establecidas en la programación general anual que el director estime pertinente.

2.– Los profesores que compartan su horario lectivo en más de un centro, repartirán sus periodos complementarios de permanencia en la escuela en la misma proporción en que estén repartidos los períodos lectivos. A tal efecto, los jefes de estudios respectivos, deberán conocer el horario asignado fuera de su centro con objeto de completar el horario complementario que corresponda a cada uno de ellos. En todo caso, los profesores deberán tener asignado un período para la reunión semanal de los departamentos al que pertenezcan y los períodos de tutoría correspondientes en el centro en el que la tengan asignada.

3.– Los profesores con régimen de dedicación parcial por actividades de representación de los trabajadores, por acogerse a la cesación progresiva de actividades por lactancia o por razones de guarda legal o con nombramiento interino a tiempo parcial, deberán cubrir un número de períodos complementarios proporcional al de períodos lectivos que deben impartir, en las mismas condiciones indicadas en el párrafo anterior.

4.– Cuando un profesor se encuentre en alguna de las circunstancias contempladas en los apartados anteriores, el jefe de estudios lo tendrá en cuenta al elaborar su horario.

Vacaciones.

- 1.– El período de vacaciones anual se disfrutará en agosto.
- 2.– En el resto de periodos no previstos en el calendario académico la Fundación puede solicitar por necesidad justificada la presencia en el centro.

ANEXO III

RETRIBUCIONES

RETRIBUCIONES PERSONAL ADMINISTRACIÓN		
	Salario base anual	Trienio
1. Técnico superior	29.500 €	34.21€
2. Técnico medio	26.200 €	34.21€
3. Administrativo	23.100 €	34.21€
4. Auxiliar admtvo.	19.800 €	34.21€
5. Conserje	18.400 €	34.21€



COMPLEMENTO ANUAL DE PUESTO DE TRABAJO

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1. Técnico superior | Hasta: 24.000 € |
| 2. Técnico medio | Hasta: 18.000 € |
| 3. Administrativo | Hasta: 8.000 € |
| 4. Auxiliar Admtvo. | Hasta: 6.000 € |
| 5. Conserje | Hasta: 5.000 € |

JORNADA DE DEDICACIÓN ESPECIAL

De 37 horas y 30 minutos:	254,41 € mensuales
Superior a 37 horas y 30 minutos:	331,82 € mensuales

**RETRIBUCIONES PERSONAL DOCENTE DE LA EPDCYL (Grupo 1)****Tabla de escalas salariales**

Salario bruto mensual, con dedicación en jornada completa:

2.373,12 €

Salario bruto anual, con dedicación en jornada completa:

33.223,62 €

Complementos por antigüedad, con dedicación en jornada completa:

– Trienio: 34,21

Complemento específico por formación permanente:

– Primer sexenio: 58,25 €

Complementos mensuales brutos por categorías funcionales:

– Director: 465,52 €

– Secretario: 176,67 €

– Jefe de Estudios: 176,67 €

– Jefe de Departamento: 68,93 €

RETRIBUCIONES PERSONAL DOCENTE DE LA ESADCYL (Grupo 1)**Tabla de escalas salariales**

– *Salario bruto mensual, con dedicación en jornada completa:*

Profesor titular: 2.546,03 €

– *Complementos por antigüedad, con dedicación en jornada completa por trienios:* 34,21 €

– *Complemento específico por formación permanente:*

– Primer sexenio: 58,25 €.

– *Complementos mensuales brutos por categorías funcionales:*

Director: 465,52

Vice-director: 176,67 €

Secretario y Secretario Académico: 176,67 €

Jefe de Estudios: 176,67 €

Jefe de Departamento: 68,93 €