

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 24 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del I Convenio Colectivo de la entidad Fundación Ciudades Medias del Centro de Andalucía.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Fundación Ciudades Medias del Centro de Andalucía, código del convenio 71103612012025, suscrito por las partes legitimadas, en fecha 21 de noviembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

R E S U E L V O

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

Sevilla, 24 de enero de 2025.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «FUNDACIÓN CIUDADES MEDIAS DEL CENTRO DE ANDALUCÍA» Y SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo regula y establece las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de todo el personal laboral que presta sus servicios en la Fundación Ciudades Medias del Centro de Andalucía (en adelante la Fundación) siendo su ámbito territorial de carácter regional dentro de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que prestan servicio para la Fundación Ciudades Medias del Centro de Andalucía, mediante cualquier figura contractual admitida por la legislación vigente.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo los miembros del Órgano de Gobierno de la Fundación (miembros del Patronato de la Fundación), así como el personal de alta dirección de la empresa que se rigiese por la legislación mercantil.

Artículo 3. Ámbito temporal.

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

2. Los efectos económicos se aplicarán desde la fecha de la firma del Convenio.

3. El período de vigencia del presente Convenio Colectivo es de tres años. Cumplida esta fecha, este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos hasta en tanto se firme un nuevo Convenio. Se realizarán reuniones anuales para la revisión de los puntos acordados en el actual Convenio.

00314915

4. Finalizada la vigencia de este convenio se entenderá denunciado por ambas partes. En el plazo máximo de 3 meses a contar desde el 1 de enero de 2027, deberá constituirse la comisión negociadora del II Convenio de la Fundación Ciudades Medias del Centro de Andalucía.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, en el supuesto que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, quedará vigente el resto del texto convencional.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Artículo 5. Normativa aplicable y supletoria.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la parte aplicable del Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores, o norma legal que lo sustituya y demás normativa laboral de aplicación general y en especial a las fundaciones del sector público.

Los derechos retributivos establecidos en el presente convenio, en cuanto impliquen un incremento de la masa salarial superior al límite previsto en el artículo 18 y la D.A. vigésimo primera de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (o cualquiera para el ejercicio 2022 si ha entrado en vigor antes de la firma del presente convenio), entrarán en vigor una vez quede sin efecto dicha limitación, o la que la sustituya.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el vigente Convenio tienen la consideración de mínimos, por lo que deben respetarse las mejoras y condiciones más beneficiosas que existan en acuerdos entre trabajadores y trabajadoras y la Fundación a la entrada de la vigencia del presente Convenio, no pudiendo ser estas absorbidas ni compensadas.

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

1. Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo se establece una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores y trabajadoras y dos en representación de la Fundación, los cuales podrán participar con un máximo de 2 asesores por cada parte con voz, pero sin voto.

2. Las discrepancias, consultas o reclamaciones relativas al presente Convenio Colectivo, se realizarán a través del Comité de Empresa o delegados de personal, por medio de escrito detallado de las cuestiones objeto a plantear, quien dará trámite a la Dirección de la Fundación para convocar a la Comisión Paritaria en un plazo máximo de 10 días. Ésta deberá debatir la consulta y emitir una contestación por escrito en un plazo máximo de 15 días desde la presentación de la consulta. En caso de desacuerdo, la parte solicitante tendrá la potestad de acudir en última instancia a la vía legal que en derecho corresponda.

3. Son competencias de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Aplicación y Desarrollo del Convenio las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas de este convenio colectivo y desarrollo de sus contenidos.
- b) Vigilancia en el cumplimiento de lo acordado en el mismo.
- c) Adecuación del convenio a la normativa vigente en cada momento.

d) Mediar, conciliar o, en su caso y si así se pactara en cada supuesto concreto, arbitrar informando y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos le sean sometidos por las partes.

e) Participar y ser oídos en la redacción de las Bases para la convocatoria de las Bolsas de Trabajo de la Fundación que se pongan en funcionamiento en cada uno de los municipios pertenecientes a la Fundación.

f) Cualquier otra que por ley, norma o acuerdo sea de su competencia.

4. La Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Aplicación y Desarrollo del Convenio Colectivo deberá ser constituida en un máximo de 30 días naturales desde la firma del presente Convenio. En la reunión constitutiva de la Comisión Paritaria se establecerá el programa de trabajo, las frecuencias de las reuniones y las demás condiciones para su funcionamiento. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto unánime de ambas representaciones, serán registrados en un acta y tendrán carácter vinculante para ambas partes. En caso de discrepancia o desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá instar la mediación o conciliación del Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (en adelante, SERCLA).

Artículo 8. Resolución Extrajudicial de Conflictos.

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

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo en los términos que establecen la legislación vigente y este Convenio Colectivo corresponde a la Dirección de la Fundación. Se respetarán en todo caso, los derechos reconocidos a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1. La mejora del rendimiento del servicio, mediante la adecuación de plantillas a las necesidades reales.

2. La participación de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente y el presente Convenio Colectivo. Los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

3. La mejora de la calidad del empleo, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.

4. La racionalización y mejora de los procesos operativos.

5. La valoración de los puestos.

6. La evaluación del desempeño.

7. El establecimiento de las medidas necesarias, que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad. A estos efectos, la Fundación ofrecerá la

formación a todos sus empleados y empleadas en los riesgos propios de los puestos de trabajo que desempeñan y en funciones de nivel básico en prevención de riesgos laborales.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de la Fundación y los trabajadores y las trabajadoras, respetando la conciliación personal y laboral y siempre respetando las condiciones pactadas en el presente convenio.

Artículo 10. Movilidad funcional.

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

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

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

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

5. La realización de funciones o tareas de superior retribución a las que ostente el trabajador, por un período de máximo de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, dará derecho a que el trabajador pase a ser reclasificado en el puesto de superior retribución, ello sin perjuicio de la remisión o excepción que determinen leyes de carácter excepcional emitidas por el gobierno de la nación debido a causa de fuerza mayor.

En todos los casos expresados anteriormente se dará cuenta por escrito al trabajador o trabajadora al que le afecte y se informará previamente al Delegado de Personal o Comité de Empresa.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. Criterios generales.

El personal de la Fundación se clasificará en grupos profesionales en atención a la titulación requerida para el desempeño del puesto y a las funciones que desarrolla, de conformidad con las definiciones que se detallan en los artículos siguientes. La estructura profesional que se define tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

Artículo 12. Grupos profesionales y niveles.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los grupos profesionales siguientes con sus correspondientes atribuciones:

Grupo 1:

Técnico o Técnica de Administración General.

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en la misma o diferentes unidades funcionales.

Coordinador o Coordinadora de Unidad de Producto Local.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una unidad de producto local. Tareas complejas pero homogéneas que, implicando responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica, dedicado a la gestión y explotación de producto turístico en la ciudad, cumpliendo objetivos y directrices marcados.

Grupo 2:

Técnico o Técnica en Turismo.

Criterios generales: Funciones que suponen la realización o integración de tareas homogéneas en un estadio organizativo menor. Tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media dentro del proceso establecido.

Responsable de Comunicación de Unidad de Producto Local.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas en un estadio organizativo menor dentro de una unidad de producto local. Tareas que 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.

Grupo 5:

Anfitrión o Anfitriona.

Criterios generales: 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.

Animador o Animadora Turístico.

Criterios generales: 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.

Grupo 6:

Auxiliar de Turismo.

Criterios generales: 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.

Administrativo o Administrativa.

Criterios generales: Trabajos de ejecución de tareas administrativas 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.

Auxiliar de Mantenimiento.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, 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 periodo de adaptación o instrucción.

00314915

Sin perjuicio de la introducción de nuevos grupos o categorías profesionales por el correspondiente Plan Anual de Recursos Humanos, recogiendo en el mismo las tareas concretas de cada puesto y que se reflejará en el contrato de trabajo con la correspondiente inserción en el grupo profesional que corresponda.

CAPÍTULO IV

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13. Principios generales.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios para la Fundación, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios, jornadas, congresos, etc., para la obtención de una mayor formación y especialización en las áreas propias de su desempeño profesional, así como la realización de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia Fundación o en colaboración con terceras entidades. En cualquier caso, las solicitudes de asistencias a las referidas jornadas, congresos o cursos se supeditarán a la previa autorización del Coordinador o Coordinadora del centro de trabajo, en atención a las necesidades organizativas, favoreciéndose en todo momento la participación y alternancia de los trabajadores y trabajadoras que soliciten su participación.

Artículo 14. Objetivos.

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

1. La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
2. La especialización dentro del propio trabajo.
3. La ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras aplicables a las actividades, disciplinas y materias sobre las que se desarrolla su prestación de servicios.

Artículo 15. Comisión de formación.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continuada en el ámbito del presente Convenio, compuesta por dos representantes de la representación sindical y dos de la Fundación. Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

1. Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el ámbito de actividad de la Fundación, orientación respecto de los colectivos de trabajadores y trabajadoras destinatarios de las acciones formativas, criterios que faciliten la vinculación de la formación continua con el sistema de clasificación profesional.

2. Proponer la realización de estudios para la detección de las necesidades formativas.

3. Promover la formación continuada entre la Fundación y los trabajadores y trabajadoras.

4. Realizar el seguimiento y evaluación de la formación continuada impartida en su ámbito.

La Comisión Paritaria de Formación Continuada elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

CAPÍTULO V

CONTRATACIÓN

Artículo 16. Contratación indefinida.

Para dar cumplimiento al compromiso de la Fundación de promover la estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito personal de este

convenio, la modalidad de contratación habitual para cubrir las necesidades estructurales de plantilla en cada uno de los Centros de Trabajo de la Fundación será el contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, sin perjuicio del uso que la Fundación podrá hacer de cualquier otra modalidad contractual admitida en Derecho.

Los puestos vacantes, habrán de reconocerse previamente en la correspondiente plantilla o documento análogo, y su acceso se realizará mediante proceso público de selección, que deberá respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad, transparencia y publicidad.

En todo caso se tendrán en consideración las limitaciones legales que se impongan en esta materia.

Artículo 17. Contratos de duración determinada.

Solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

Se entienden por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere para el servicio, siempre que no corresponda a los supuestos incluidos para la contratación de carácter fijo discontinuo.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales previsibles, siempre que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos a continuación:

- Solo se podrán utilizar estos contratos de duración determinada un máximo de 90 días, no consecutivos, en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

- No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Adquirirán la condición de fijas las personas que sean contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo.

Igualmente, adquirirán la condición de fijas aquellas personas que en un periodo de dieciocho meses hayan sido contratadas mediante contratos temporales o de duración determinada durante un plazo superior a doce meses con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo ya sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.

Adquirirán la condición de fijas las personas que ocupen un puesto de trabajo (o desempeñen funciones) que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro mediante contratos de duración determinada y temporales, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida.

La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes.

Artículo 18. Contrato para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Se deberá especificar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones, el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y como máximo durante quince días.

Podrá formalizarse este tipo de contrato para completar la reducción de jornada de otra persona trabajadora cuando dicha reducción se ampare en causas de carácter voluntario por parte de la persona a la que se le reduce la jornada según lo legalmente establecido, debiendo especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

También podrá celebrarse para la cobertura temporal de vacantes mientras dura el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que puedan superarse tres meses de duración.

Artículo 19. Contrato de trabajo para la formación.

Se podrán realizar contratos formativos según los criterios establecidos en el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre o, normativa legal aplicable que lo sustituya.

En cualquier caso, los trabajadores con cualquier contrato formativo no podrán realizar horas extraordinarias ni complementarias, ni trabajar en horario nocturno, ni trabajo a turnos.

El salario de los trabajadores con contratos formativos será proporcional a la jornada efectiva de trabajo que desempeñen y según el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones que realice.

No se podrá realizar más de un contrato formativo por localidad, el total de los contratos formativos de la empresa no pueden suponer más del 10% del personal total de la misma.

Artículo 20. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con los efectos jurídicos prevenidos en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, de hasta un máximo de tres meses. La situación de maternidad, paternidad, o incapacidad temporal del trabajador o la trabajadora, o cualquier otra causa de suspensión del contrato, interrumpirán el cómputo del período de prueba, salvo pacto escrito en contrario.

Los Técnicos y Técnicas titulados tendrán un periodo de prueba de 3 meses, y el resto de puestos de trabajo tendrán un periodo de prueba de un máximo de 2 meses.

Artículo 21. Baja voluntaria del trabajador y trabajadora.

En caso de que un trabajador o una trabajadora cause baja voluntaria, vendrá obligado u obligada a comunicar por escrito a la Dirección de la Fundación su decisión con un mínimo de 15 días de antelación. Si no realizase el preaviso, se podrá deducir de su liquidación un número de días de salario igual a los que haya incumplido respecto al plazo de comunicación establecido.

CAPÍTULO VI

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 22. Jornada laboral.

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

Durante el mes de enero, cada ciudad establecerá el horario y el calendario laboral correspondiente. Se establece una jornada máxima anual de trabajo efectivo de 1.792 horas. Estas se distribuirán de la siguiente forma:

Para el personal de mantenimiento y administración/gestión la jornada será de lunes a viernes en jornada continua o partida según se produzca el desarrollo de la actividad de su centro de trabajo. En dicho grupo se incluyen los coordinadores territoriales y el personal propio de la estructura central.

Para los trabajadores y trabajadoras dedicados a la apertura de los recursos y atención al turista la jornada se distribuirá con carácter general de lunes a domingo, sin que se superen las 40 horas semanales.

La jornada ordinaria de trabajo se fija en 8 horas al día para ambos tipos de trabajadores.

No obstante, dadas las especiales características de la actividad que desarrolla la empresa, cada coordinador/a territorial, de acuerdo con el representante de los trabajadores en la localidad, elaborará un calendario de trabajo bimensual en el que se recogerán los turnos de trabajo y atención de actividades que debe desarrollar cada persona trabajadora. En caso de que se excediera la jornada ordinaria, cada dos meses se llevará a cabo un cómputo de las horas efectivamente trabajadas las cuales serán compensadas con descanso en los dos meses siguientes si el saldo resultante es favorable al trabajador/a. Si el saldo fuera favorable a la empresa se compensará en los seis meses siguientes.

A petición de la dirección de la empresa y por necesidades del servicio, el personal de mantenimiento podrá trabajar con el mismo horario del personal dedicado a la apertura de recursos.

Entre jornadas deberá transcurrir un tiempo mínimo de 12 horas.

Artículo 23. Horas extraordinarias y actividades extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo 22.

2. La iniciativa para realizar horas extraordinarias corresponderá a la empresa y será libremente aceptada por el trabajador.

3. La compensación de horas podrá llevarse a cabo hasta el 31 de marzo del año siguiente. Si no fuera posible la compensación del exceso de jornada en el plazo bimensual señalado en el artículo 22, las horas que resultaren del cómputo efectuado a favor del trabajador tendrán la consideración de extraordinarias y deberán ser abonadas económicamente. El abono de las horas extraordinarias realizadas, que no han podido ser compensadas, serán incrementadas en un 40% sobre el valor del salario hora ordinaria.

4. La jornada extraordinaria no puede afectar en ningún caso al descanso semanal ininterrumpido a que tiene derecho el trabajador, ni al tiempo mínimo entre jornadas.

5. La jornada extraordinaria deberá constar en los turnos de trabajo y en el control de jornada.

Artículo 24. Descanso diario. Comida.

Durante la jornada diaria, si se realizan 6 o más horas continuadas, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a realizar un descanso de 50 minutos que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores deberán disponer de un lugar de descanso habilitado para que puedan comer.

Artículo 25. Descanso semanal. Días Libres.

El personal dedicado a la apertura de los recursos y atención al turista tendrá descansos rotativos, procurando el disfrute de un fin de semana al mes como mínimo y de dos fines de semana mensuales cuando lo permita el servicio. Lógicamente de esta regulación quedará excluido el personal contratado para refuerzo de fines de semana que prestará servicios en sábado y domingo. El personal de administración/gestión tendrá establecido su descanso semanal los sábados y domingos, a ellos se une el de mantenimiento, y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 22.

Artículo 26. Calendario laboral y calendario de turnos.

Antes del 31 de diciembre de cada año la persona coordinadora de cada centro elaborará un calendario laboral que podrá estar sujeto a variaciones en función de los requerimientos de la actividad. Para la elaboración de los turnos de trabajo se aplicará la regulación contenida en el art. 22 de este convenio colectivo.

Los trabajadores deberán conocer con dos meses de antelación la fecha del disfrute de sus vacaciones anuales.

Artículo 27. Festivos.

Serán de disfrute obligatorio los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre de cada año para el personal dedicado a la apertura de los recursos y atención al turista. El personal de administración y gestión tendrá el disfrute obligatorio de los festivos reconocidos oficialmente en la ciudad donde desarrolla su trabajo. A este régimen también se une también el personal de mantenimiento, sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 22.

Artículo 28. Vacaciones.

Se reconoce a todo el personal afectado por el presente Convenio el derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones de 30 días naturales o de la parte proporcional correspondiente al período de prestación de servicios si fuera inferior al año, no sustituible por compensación económica.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre las partes (según lo establecido en el artículo 27 sobre el calendario laboral y el calendario de turnos en el presente convenio), y se disfrutarán, preferentemente, entre los meses de julio a septiembre ambos inclusive, siendo posible el fraccionamiento en dos partes, sin que ninguna de éstas sea inferior a 7 días naturales.

Las vacaciones, en caso de no poder disfrutarse durante el año correspondiente, se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente al natural, salvo en el supuesto de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia y cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de baja.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII**PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS****Artículo 29. Licencias y permisos.**

1. El trabajador y trabajadora de la Fundación, previo aviso efectuado con la suficiente antelación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica o por el medio más rápido posible a su jefe inmediato superior, sin perjuicio de su posterior petición por escrito.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro como pareja de hecho o asimilable.

Los días de duración de dicho permiso serán consecutivos y podrán acumularse a otros a los que el trabajador y trabajadores tengan derecho.

Justificación: Aportación, dentro de los diez días siguientes a la incorporación, de certificado de matrimonio o certificado de la inscripción en el Registro de parejas de hecho.

b) Tres días hábiles por nacimiento de hijo y por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento que implique desplazamiento de 50 km cuantificado por el desplazamiento por vía pública, el plazo será de cinco días. Al permiso por nacimiento de hijos se adicionan los días que establezca la norma, así como el permiso del progenitor distinto de la madre biológica/padre.

Debido a las necesidades personales y familiares que acarreen este tipo de situaciones, el trabajador podrá elegir hacer uso de esta licencia tanto de forma continuada como fraccionada, alternando los días de licencia en fechas distintas, siempre que esté en vigor el hecho causante.

En aquellos supuestos en los que el hecho causante se produzca una vez finalizada la jornada del trabajador o trabajadora, ese día no computará efectos de permiso retribuido iniciándose dicho cómputo a partir del día siguiente laborable.

c) Cinco días hábiles en los supuestos de hospitalización, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Debido a las necesidades personales y familiares que acarreen este tipo de situaciones, el trabajador podrá elegir hacer uso de esta licencia tanto de forma continuada como fraccionada, alternando los días de licencia en fechas distintas, siempre que esté en vigor el hecho causante.

Justificación:

Por fallecimiento: Certificado de defunción.

Por accidente o enfermedad grave de familiar o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: Mediante justificante de ingreso hospitalario o, en su caso, de informe médico sobre la gravedad y/o la necesidad de continuar con especiales cuidados en el domicilio, dentro de los diez días siguiente a la finalización del permiso. Cuando el permiso se disfrute de modo no consecutivo se podrá presentar una justificación global que comprenda todos los días disfrutados o una parcial por cada uno de tales días. O por cualquier otro medio que lo acredite.

d) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

Condiciones:

El permiso deberá disfrutarse necesariamente el día en que efectivamente se produce el traslado de domicilio.

El hecho de cambiarse de hospedaje no genera el permiso salvo que suponga mudanza de muebles o enseres.

Por residencia habitual de la persona trabajadora se entenderá aquella en la que ésta tenga su domicilio.

Justificación: Mediante documento suficiente que acredite la realidad del traslado (certificado de empadronamiento, contratos de arrendamiento de donde se deduzca el cambio de domicilio, etc.) aportado dentro de los cinco días siguientes a la finalización del permiso. O por cualquier otro medio que lo acredite.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Fundación pasar al

trabajador o trabajadora a la situación de excedencia forzosa en los términos regulados legalmente. En el supuesto en que el trabajador o la trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Fundación.

Condiciones:

Se entiende como deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo cumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.

Deberá justificarse una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

Justificación:

Aportación de documento acreditativo de la asistencia.

Acreditación, en su caso, de la situación de dependencia directa respecto del titular del derecho.

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

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

El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a su realización.

Justificación: Documento en el que se acredite la coincidencia de su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) Se contemplan tres días de asuntos propios al año, a razón de uno por año de antigüedad y que se incrementarán en un día adicional más por cada tres años de servicio en la Fundación hasta un máximo de 6 días, no pudiéndose utilizar los días de asuntos propios en fines de semana o festivos.

El personal deberá solicitarlo con una antelación mínima de 48 horas.

El personal eventual podrá disfrutar del número de días proporcional al tiempo contratado, a partir del primer año de antigüedad.

i) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico por motivos de salud del trabajador y la trabajadora, o de un pariente de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se acredite la urgencia y la imposibilidad de acudir al médico en horario no laborable. En cualquier caso, deberá justificarse debidamente la asistencia al médico.

Justificación:

Aportación de documento acreditativo de la asistencia.

Acreditación, en su caso, de la situación de dependencia directa respecto del titular del derecho.

j) Cinco días al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán que aportar acreditación del motivo de ausencia.

2. Los trabajadores y las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La lactancia, por voluntad del trabajador o trabajadora, se podrá sustituir por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumulado en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la Fundación. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el progenitor distinto de la madre biológica en caso de que ambos trabajen.

El mencionado permiso será ampliado de manera proporcional en todos los supuestos mencionados con anterioridad en los que el sujeto causante sea más de uno.

Atendiendo a circunstancias debidamente acreditadas de necesidades del cuidado del menor, se podrá conceder dicho permiso en un momento posterior a la finalización

del permiso por parto, y por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los doce meses de vida del menor.

Justificación:

Aportación previa de certificación de nacimiento o fotocopia del Libro de Familia, o por cualquier otro medio que lo acredite.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, informe de la empresa del otro progenitor en el que se acredite que éste no ha solicitado el permiso.

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

Condiciones:

Las dos opciones son compatibles entre sí.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderán al personal dentro de su jornada.

Justificación: Informe médico de la continuidad de su hospitalización a continuación del parto.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la Fundación.

Condiciones:

Esta reducción es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de reducción.

El percibo de una pensión no impide la concesión de la reducción de jornada.

Requisitos: Tener a su cuidado directo un menor de 12 años, una persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retributiva.

Justificación. Aportar según los casos:

Certificado de matrimonio o convivencia, fotocopia del DNI del causante.

Certificado de nacimiento o libro de familia.

Informe médico que acredite que no puede valerse por sí mismo.

En el caso de discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, fotocopia de la resolución del órgano administrativo correspondiente, que la reconozca.

El personal que disfrute de la jornada reducida establecida en este apartado, deberá comunicar con quince días de antelación a la fecha en que se incorpore a su jornada laboral.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral:

a) Por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud.

b) 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, mediante la aplicación de horario flexible.

Condiciones: Ambas modalidades son compatibles entre sí.

Justificación: Informe de los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

6. En relación con los permisos retribuidos referenciados habrá de tenerse en cuenta que cuando el hecho causante se produzca en día no laborable el cómputo para el disfrute de estos comenzará la primera jornada laborable al hecho que lo motiva, lo que será aplicable a todos los supuestos de este artículo.

7. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

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

- Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Ante la solicitud de adaptación de la persona trabajadora, se abrirá un proceso de negociación con la participación de la RLT, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. En caso de no haber acuerdo, la persona trabajadora podrá recurrir al SERCLA, que de acabar sin avenencia, las discrepancias serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

Artículo 30. Excedencias voluntarias.

1. Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la Fundación tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, sin que este período se le compute a efectos de antigüedad.

2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o la misma trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

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

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

5. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a un período de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este período de excedencia.

6. Las excedencias contempladas en el presente apartado, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la Fundación.

7. Quienes tengan una antigüedad mínima de un año en la Fundación, tendrán derecho a disfrutar de una excedencia especial sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año. Alternativamente, dicha excedencia especial podrá ser fraccionada en dos periodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año. En este último caso el periodo de excedencia podrá ser de quince días o inferior. A la finalización de esta excedencia la incorporación al puesto de trabajo se efectuará de manera inmediata y sin que sea necesaria la existencia de vacante.

8. Las excedencias reguladas en el presente artículo deberán ser solicitadas con al menos treinta días a la fecha del comienzo del disfrute. La excedencia voluntaria del apartado 1, otorga al trabajador y trabajadora una reserva del puesto durante el primer año de duración y un derecho de reingreso preferente a partir de ese año. El resto de excedencias, conllevan la reserva del puesto de trabajo mientras dure tal situación.

Artículo 31. Excedencias forzosas.

Tendrán derecho a la excedencia forzosa los trabajadores y trabajadoras de la Fundación en los que concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando fueran nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. A este efecto, se entenderá por cargo público de carácter representativo la elección como Diputado y Diputada o Senador y Senadora de las Cortes Generales, Diputado y Diputada de Asambleas Autonómicas y Concejal y Concejala de Ayuntamientos, o tener el nombramiento para cargo público dentro de las Administraciones del Estado, Comunitaria, Municipal o Internacional.

b) Cuando fueren nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza políticos en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos representativos, conforme establece la legislación laboral, siempre que exija plena dedicación. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes desde que cesó la situación que motivó la excedencia.

En todo caso, los excedentes forzosos deberán efectuar el reingreso para poder solicitar, en su caso, la excedencia voluntaria en los términos del artículo 30 del presente convenio.

Artículo 32.

La cobertura de los puestos durante el periodo de excedencias se hará por medio de un contrato de interinidad, según lo dispuesto en el artículo 17 del presente convenio, que regula los contratos para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 33. Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.

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

En lo no regulado anteriormente se estará a lo dispuesto en la Sección 3.ª del Capítulo III del Título I del citado texto legal, o aquel que lo sustituya.

CAPÍTULO VIII

R E T R I B U C I O N E S

Artículo 34. Conceptos retributivos.

El salario del personal de la Fundación incluirá los siguientes conceptos retributivos:

1. Retribuciones mensuales básicas.

1.1. Salario base.

1.2. Antigüedad.

2. Retribuciones básicas no mensuales:

2.1. Pagas extraordinarias.

3. Retribuciones Complementarias o no regulares.

3.1. Horas extraordinarias.

3.2. Complemento de puesto.

3.3. Complementos por actividades extraordinarias.

3.4. Resto de complementos a que tenga derecho el trabajador según lo estipulado en este convenio (nocturnidad, compensaciones, etc.).

4. Otras retribuciones (artículo 35 del presente convenio)

A fin de adecuar la estructura salarial vigente en la Fundación al contenido del presente Convenio y con efectos desde la firma del presente, se procederá a reordenar la nómina de los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio. Los trabajadores y trabajadoras contratados o contratadas con anterioridad a la aplicación del presente Convenio mantendrán el nivel retributivo salarial fijo que por todos los conceptos venían percibiendo si su nivel retributivo fuera superior a los niveles mínimos establecidos en el presente Convenio. Si, por el contrario, fuera inferior, entonces se aplicarán los niveles retributivos mínimos previstos en la tabla salarial fijada en el convenio colectivo, con los límites retributivos que la norma imponga al personal de aplicación del presente texto.

Las retribuciones básicas mensuales se percibirán distribuidas en doce mensualidades.

1. Serán retribuciones básicas las siguientes:

1.1. Salario base. Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena que retribuyan el trabajo efectivo cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso, computables como de trabajo.

El salario base es la parte de retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo acordado en el presente Convenio Colectivo.

No tendrán consideración legal de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

b) Prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social.

c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

1.2. Antigüedad. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir un complemento salarial lineal por cada tres años de servicio en la Fundación, que asciende a la cantidad del 3% del salario base vigente tras la entrada en vigor del presente convenio por cada trienio, con un tope de ocho trienios. Los trienios se comenzarán a abonar en el mes en que se devenguen.

2. Las retribuciones básicas no mensuales, serán las siguientes:

2.1. Pagas extras. Pagas extraordinarias. Se establece el abono de dos pagas extraordinarias, de carácter anual. Una Paga de Verano y una Paga de Navidad, que se harán coincidir con los pagos de las nóminas de los meses de junio y diciembre respectivamente. Dichas pagas estarán integradas por el salario base y la antigüedad que perciban cada uno de los trabajadores y trabajadoras y se prorratearán, siempre que así se solicite expresamente por el trabajador o la trabajadora.

3. Retribuciones complementarias o no regulares. Se consideran retribuciones complementarias a aquellas que no tienen un carácter fijo o periódico, como pueden ser el resto de conceptos retributivos que se incluyen en este convenio (horas extras, actividades extras, complemento del puesto, horas nocturnas, u otras retribuciones a que tenga derecho la persona trabajadora). Estas retribuciones tendrán la periodicidad que por su naturaleza se genere el derecho a percirlas (si se han realizado horas extras, o nocturnas, actividades extraordinarias, o si se han cumplido los objetivos establecidos en el artículo 35, etc.).

Artículo 35. Otras retribuciones.

Serán consideradas otras retribuciones aquellas que tienen por objeto retribuir al trabajador y trabajadora por la consecución de los objetivos, cualitativos y cuantitativos, establecidos por la Fundación con carácter anual, una vez aprobados por la Fundación.

El abono, forma de pago y cuantía de las mismas se establecerá por medio de pactos con carácter anual para cada centro de trabajo que tendrán reconocido carácter vinculante para las partes exclusivamente en ese periodo y se anexarán al presente documento.

Artículo 36. Gastos de desplazamiento y kilometraje.

Los trabajadores y trabajadoras que, por necesidades de la Fundación, tengan que efectuar viajes y desplazamientos, y ésta no facilite los medios necesarios para sufragar los gastos derivados de dichos viajes o desplazamientos, percibirán por el concepto de dieta los estipulados en la Orden de 11 de julio de 2006, de la Junta de Andalucía, que regula la indemnización por razón del servicio, o aquella que la sustituya.

Si los desplazamientos se efectúan en vehículo particular, en concepto de gastos por todos los conceptos de uso del vehículo se abonará 0,26 euros por kilómetro recorrido o aquel superior que establezca la normativa.

El kilometraje se computará según Anexo III o, en caso de no reflejarse en el mismo el destino, por la ruta más rápida.

Artículo 37. Incremento Salarial.

Se establecen unas tablas salariales para 2022 que quedan reflejadas en el Anexo I.

A partir de la fecha de la firma del convenio, se aplicará un incremento salarial de un 2% en todos los conceptos económicos fijados para el período anterior. Para los siguientes de vigencia del convenio, se acordará un incremento salarial de un 2,5% para el 2025 y un 2,5% para el 2026.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 38. Compensación por incapacidad temporal.

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

00314915

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Faltas.

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Fundación, en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

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

a) Serán faltas leves:

1. La negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas o en la tramitación de un asunto, siempre que no se haya producido un perjuicio para el cliente y/o a los bienes e intereses de la Fundación. En caso de producirse tal perjuicio, la falta será considerada grave o muy grave.

2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural.

3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio hasta 20 minutos durante la jornada sin causa justificada.

4. No comunicar la ausencia justificada al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

5. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada, dentro de un mes natural.

6. La falta de aseo y limpieza personal.

7. La falta de respeto a compañeros, superiores, personal a su cargo y clientes y clientas.

8. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

9. La simple inobservancia de las normas, leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando la mismas no supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como el descuido en el uso o utilización adecuada de los medios de seguridad facilitados por la Fundación.

b) Serán faltas graves:

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física propia o de terceros.

2. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. La falta de asistencia al trabajo de dos días, sin causa justificada, dentro de un mes natural.

4. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre natural, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

5. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

6. La falta de aseo y limpieza personal cuando afecte a la imagen ante el público, clientela, profesionales o a la convivencia.

7. El empleo de tiempo y materiales de la Fundación en cuestiones ajenas o en beneficio propio si afectan al funcionamiento de la Fundación.

8. Simular la presencia de otro trabajador u otra trabajadora, fichando o firmando por aquél o aquella.

9. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador o la trabajadora hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a la Fundación, a sus compañeros de trabajo o a terceros. De estimarse el perjuicio causado como muy grave, la tipificación de la falta tendrá la misma consideración.

00314915

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador o trabajadora.

c) Serán faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un mes o más de cuatro días en un período de tres meses naturales.

2. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, a compañeros o compañeras de trabajo, a clientes y clientas o a la Fundación, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

3. Realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

4. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros y compañeras, superiores, personal a su cargo y clientes y clientas.

5. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales, en la prestación normal del trabajo.

6. Acoso sexual o por razón de sexo, según las definiciones dadas por la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la normativa autonómica que es de aplicación.

7. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses naturales, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

8. Comunicar o difundir hechos, datos o información reservada de clientes y clientas, conocida con motivo u ocasión de su trabajo y el incumplimiento de los deberes de confidencialidad y fidelidad.

9. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas por la LPRL o las determinadas por la Fundación en desarrollo y aplicación de ésta cuando del mismo, pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador y trabajadora o de otros trabajadores y trabajadoras. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del plan de prevención y riesgos o impuestas por la Fundación en evitación de los mismos.

Artículo 40. Sanciones.

Corresponde a la Fundación la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador y trabajadora.

Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

De toda sanción grave o muy grave se dará copia a los Delegados y las Delegadas de Personal o Comité de Empresa de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere, en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la comunicación al trabajador o trabajadora.

Artículo 41. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán al mes, las faltas graves a los tres meses y las muy graves a los 6 meses, a partir de la fecha en que la Fundación tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando, en su caso, de la oportuna instrucción, judicial o administrativa, dimane responsabilidad por actos, acciones u omisiones dicha prescripción operará a partir de la fehaciente comunicación del auto o resolución mediante el cual adquiera firmeza el procedimiento.

CAPÍTULO XI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 42. Derechos sindicales.

Los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y en otros artículos del presente convenio:

1. Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en la Fundación por faltas muy graves.

2. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y ocupación y también el resto de pactos, condiciones y usos del empresario en vigor en materia laboral, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la Fundación y los organismos o tribunales competentes.

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

5. Ser informados de las vacantes existentes en el centro de trabajo.

6. Las garantías de los representantes del personal, Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de Empresa, serán las que se recogen en el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

7. La utilización del crédito sindical de 15 horas mensuales, tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse. El crédito sindical podrá ser acumulado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 ET o concordante.

8. Se reconoce el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras de la Fundación a constituir Secciones Sindicales en la misma de acuerdo con los Estatutos propios de cada Sindicato. Los delegados y delegadas sindicales tendrán los mismos derechos que los miembros del comité de empresa y/o delegados y delegadas de personal.

CAPÍTULO XII

OTROS ACUERDOS, OBLIGACIONES Y DERECHOS

Artículo 43. Selección de personal.

La Fundación, para la cobertura de puestos por medio de personal externo de nueva contratación o mediante promoción interna, informará con carácter previo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, que serán oídos en los procesos de selección.

Artículo 44. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo en el ámbito de aplicación del mismo, el principio de igualdad entre hombre y mujer, en todos los aspectos del régimen de trabajo y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales,

00314915

ascensos, retribuciones y demás condiciones de trabajo, asumiendo el compromiso de evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse.

Artículo 45. Plan de igualdad.

La Fundación se compromete a la creación de un Plan de Igualdad en la misma, en conjunto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. Otras obligaciones.

Los trabajadores y trabajadoras, se obligan a:

- Comunicar a la Fundación los cambios de residencia o domicilio.
- Comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones, fiscales o de Seguridad Social de la Fundación con sus trabajadores o con terceros.

Serán responsabilidad del trabajador y trabajadora los efectos fiscales o con la seguridad social que puedan derivarse de tal incumplimiento.

La Fundación aplicará la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, o la que sea de aplicación en su momento a todos los datos de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 47. Desconexión digital.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES PARA EL EJERCICIO 2022
(valor en euros)

Grupos profesionales y niveles	Salario base	Trienio (*)	Pagas extras (*)	Complemento de puesto
TÉCNICO O TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	1.574,24	47,22	3.148,50	396,40
COORDINADOR O COORDINADORA DE UNIDAD DE PRODUCTO LOCAL	1.574,24	47,22	3.148,50	396,40
TÉCNICO O TÉCNICA EN TURISMO	1.574,24	47,22	3.148,50	396,40
RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN DE UNIDAD DE PRODUCTO LOCAL	1.175,00	35,25	2.350,00	295,84
ANFITRIÓN O ANFITRIONA	1.175,00	35,25	2.350,00	295,84
ANIMADOR O ANIMADORA TURÍSTICO	1.175,00	35,25	2.350,00	295,84
AUXILIAR DE TURISMO	1.175,00	35,25	2.350,00	295,84
ADMINISTRATIVO O ADMINISTRATIVA	1.175,00	35,25	2.350,00	295,84
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	1.175,00	35,25	2.350,00	295,84

(*) La presente tabla es orientativa en materia de trienios y pagas extras, y se aplicará en función de las características personales (antigüedad) y profesionales de cada trabajador y trabajadora en los términos del artículo 34

ANEXO II

CUADRO EXPLICATIVO DE PARENTESCO

CONSANGUINIDAD	GRADO	AFINIDAD
Padres, hijos	1.º	Cónyuge y suegros
Hermanos, abuelos y nietos	2.º	Cuñados

00314915

ANEXO III

CUADRO DISTANCIAS

(deberá ser actualizado según acuerdo del órgano de gobierno competente)

	ALCALÁ LA REAL	ANTEQUERA	ÉCIJA	ESTEPA	LOJA	LUCENA	PUENTE GENIL
ALCALÁ LA REAL	----- -----	123	120	107	85	65	90
ANTEQUERA	123	-----	90	49	49	50	67
ÉCIJA	120	90	-----	39	124	75	48
ESTEPA	107	49	39	-----	85	50	20
LOJA	85	49	124	85	-----	83	105
LUCENA	65	50	75	50	83	-----	30
PUENTE GENIL	90	67	48	20	105	30	-----

	LUCENA	ANTEQUERA	ALCALÁ LA REAL	ÉCIJA	PUENTE GENIL	ESTEPA
CÓRDOBA	70	115	108	60	75	90
SEVILLA	156	160	215	90	130	110
JAÉN	91	143	61	170	130	140
GRANADA	136	102	52	225	160	142
MÁLAGA	100	53	147	160	115	100
AEROPUERTO AGP	110	60	170	170	125	110