

**PACTO DE EMPRESA DE LA FUNDACION GENERAL
DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA
DE MADRID**

**CAPÍTULO I
Ámbito de aplicación**

Art. 1.- Objeto

Las normas que integran el presente Pacto regulan las relaciones de trabajo entre la Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid (FGUAM) y su personal laboral.

Art. 2.- Ámbito territorial y funcional

El presente Pacto será de aplicación a todos los trabajadores de la FGUAM que presten su servicio dentro o fuera del territorio Español.

Art. 3.- Ámbito personal

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, las normas contenidas en el presente Pacto serán de aplicación a todo el personal laboral que preste servicios retribuidos en la FGUAM, en virtud de relación jurídico-laboral común.

Quedan expresamente excluido personal contratado para trabajos específicos, que no teniendo el carácter de eventual, fijo, interino, ni temporal, realice un trabajo basado en la aceptación de minuta o presupuesto.

Art. 4.- Ámbito temporal

El presente Pacto entrará en vigor el 1 de enero de 2008 y terminará el 31 de enero de 2011, prorrogándose automáticamente por tres años salvo que se modifique por acuerdo entre las partes o alguna de las partes lo denunciase con al menos cuatro meses de antelación al término de su vigencia.

Denunciado el pacto y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

Se mantendrá sin embargo, mientras se logre acuerdo expreso, la vigencia del contenido normativo del pacto, a excepción de la revisión automática de los salarios prevista en la Disposición Transitoria Primera, salvo que éstos fueran inferiores a los establecidos en el convenio de referencia, que en el 2007 es el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos, ó en su defecto al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.”

CAPÍTULO II

Comisión paritaria.

Art. 5.- Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria para el desarrollo e interpretación del presente Pacto que velará por su correcta aplicación y llevará a cabo cuantas actividades tiendan a la eficacia práctica del presente Pacto.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de la Dirección y tres representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa, pudiendo asistir ambas partes con los asesores que consideren oportuno. La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo máximo de diez días a contar desde el siguiente a la firma del Pacto. Los acuerdos se adoptarán conforme a lo estipulado en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este Pacto, corresponderá a la Comisión Paritaria:

- a) Interpretar el articulado, sus cláusulas y anexos.
- b) Crear las Comisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de las mismas.
- c) Conocer, por ambas partes, cualquier conflicto laboral que se suscite en el ámbito de este Pacto.
- d) Aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento Interno.
- e) Conocer sobre las reclamaciones por clasificación profesional interpuestas por los trabajadores.

4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Pacto colectivo. Sus dictámenes y acuerdos se incorporarán al mismo como Anexo.

5. La Comisión Paritaria se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario y se reunirá con carácter extraordinario cuando lo soliciten al menos la mitad de sus componentes.

6. La Comisión Paritaria hará públicos los Acuerdos adoptados para su general conocimiento.

7. La Fundación se compromete a facilitar a la Comisión Paritaria la utilización puntual de locales adecuados para la celebración de reuniones de trabajo.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Art. 6.- Facultades organizativas

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Fundación General en el marco de la legislación vigente. Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados en el marco de la legislación vigente y se les aportarán los datos y proyectos que sirvan de base para las modificaciones generales de trabajo, pudiendo sugerir y emitir informes con cuantas ideas considere beneficiosas para la organización del mismo.

CAPÍTULO IV

Vinculación, Compensación, Absorción y Garantías.

Art. 7. -Vinculación a la totalidad del Acuerdo

Las condiciones pactadas en el presente acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este acuerdo, quedará sin efecto el mismo, debiendo ser negociado de nuevo íntegramente.

Art. 8.-Compensación

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, primas o pluses variables, gratificaciones, beneficios voluntarios

o conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual de trabajo, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Art. 9.- Absorción

Habida cuenta de la naturaleza del Acuerdo, las disposiciones legales futuras, que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Acuerdo, superan el nivel total de éste.

Art. 10.- Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Acuerdo, manteniéndose estrictamente “ad personam” las que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

CAPÍTULO V

Jornada de Trabajo, Vacaciones y Permisos.

Art. 11. – Jornada laboral

La jornada máxima anual queda establecida en 1.693 horas, no pudiendo superar la duración máxima semanal, como regla general:

-40 horas de trabajo efectivo en jornada de invierno (del 16 de septiembre al 14 de junio).

-35 horas de trabajo efectivo en jornada de verano (del 15 de junio al 15 de septiembre).

La jornada partida será la regla general en la empresa, definiéndose como tal la realizada en horario de mañana y tarde, con un descanso mínimo de media hora. El horario de trabajo será flexible tanto a la entrada como a la salida, siendo obligatoria la prestación de trabajo entre 9.00 horas y 14.00 horas del día, salvo que las necesidades del servicio lo impidan (en este caso, el programa deberá acreditar formalmente las razones por las cuáles no puede ser disfrutada).

La prestación de trabajo podrá realizarse excepcionalmente en jornada continuada de lunes a viernes, en turnos de mañana, tarde o noche.

En aquellos puestos de trabajo que deban estar cubiertos de manera permanente, así como en aquellos lugares que precisen atención en sábado, domingo o festivo, se establecerá una jornada diferenciada y rotatoria manteniendo la distribución semanal sin sobrepasar el cómputo señalado en los párrafos anteriores. En caso de no ser posible el turno rotatorio, el trabajador disfrutara de un 1 día de libre disposición en la semana siguiente.

El período de descanso previsto en el artículo 34.4. del Estatuto de los Trabajadores será considerado de jornada efectiva.

Art. 12. - Horas extraordinarias

1. Sólo podrán realizarse horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como aquellas destinadas a cubrir necesidades extraordinarias y para suplir ausencias imprevistas del personal.

2. Las horas que excedan de la jornada anual serán remuneradas o compensadas de acuerdo con la siguiente regla:

El trabajador podrá solicitar la remuneración en metálico de las tres quintas partes de las horas extraordinarias permitidas en el presente pacto de acuerdo con lo que dispone el artículo 24 d). El precio de la hora extraordinaria será de un 20% superior al precio de hora ordinaria (entendiendo como precio hora ordinaria el salario anual bruto que percibe el trabajador dividido por el número de horas anuales señaladas en el artículo 11 párrafo primero).

-El resto de las horas (o todas ellas a elección del trabajador) podrá ser compensadas en tiempo de descanso computándose como tal una hora y media por cada hora extraordinaria trabajada.

3. Los responsables de la Fundación informarán al Comité de Empresa de las horas extraordinarias que se hubieran realizado anualmente.

Art. 13. - Calendario laboral

Se negociará con el Comité de Empresa el calendario laboral anual que habrá de respetar el marco establecido en el presente Pacto. Dicho calendario se facilitará durante el mes de diciembre inmediatamente anterior al año laboral. En el supuesto de que no se logre acuerdo la empresa impondrá el calendario laboral conforme a lo regulado en el presente pacto.

El calendario laboral de la Fundación regulará, como mínimo, los siguientes extremos:

1. Distribución de la jornada anual.
2. Descanso semanal.
5. Vacaciones.
6. Días festivos.

Art. 14. - Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 23 días hábiles; al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada en el período estival que se fija del 15 de junio al 15 de septiembre. El resto de los días podrán ser disfrutados durante el período no estival señalado, a petición expresa de los trabajadores; en todo caso, podrán ser acumulables a fiestas oficiales señaladas en el calendario laboral, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Asimismo, se tendrá derecho a siete días naturales en Navidad y siete días naturales en Semana Santa, que se disfrutarán de forma consecutiva y en los turnos que la dirección de la empresa determine en función de las necesidades del servicio.

El derecho a turno de vacaciones será rotatorio, salvo acuerdo entre los trabajadores afectados. Se establecerá por Comisión Paritaria los criterios por los cuáles se determine la elección de turnos en caso de desacuerdo.

Art. 15. - Permisos retribuidos

El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio. A los efectos de lo dispuesto en este artículo se asimilará al matrimonio el comienzo de la convivencia de hecho acreditada legalmente.

b) Tres días hábiles, en caso de nacimiento de un hijo o adopción. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días. Si fuera necesario el desplazamiento fuera de las fronteras, los días serán de cinco para aquellos países que estuvieran en el continente europeo y seis para el resto de continentes

c) Tres días hábiles, por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días. Si fuera necesario el desplazamiento fuera de las fronteras, los días serán de cinco para aquellos países que estuvieran en el continente europeo y seis para el resto de continentes.

d) Las trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir, por su voluntad, en dos fracciones de media hora. Aquellos cuya jornada habitual sea partida podrán acumular las horas y realizar la jornada en turno de mañana o turno de tarde realizando a la semana 35 horas efectivas, salvo que las necesidades del servicio no lo permitan, lo que deberá acreditar el programa al que esté asignado el trabajador.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, pero no por ambos.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal o urgencia familiar.

g) Para realizar funciones sindicales de acuerdo con lo que establece la legislación vigente.

h) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijos o hermanos, en la fecha de celebración, ampliable a dos días si se celebra fuera de la localidad de residencia habitual. Si fuera necesario el desplazamiento fuera de las fronteras, los días serían tres para aquellos países que estuvieran en el continente europeo y cuatro para el resto de continentes.

i) Serán festivos los días de Santo Tomás de Aquino, el 24 y el 31 de diciembre. En los casos en que el trabajador esté ubicado fuera del *campus* y las necesidades del servicio le impidan celebrar el día de Santo Tomás, éste podrá ser disfrutado como día de asuntos propios a elección del trabajador y dentro del año natural.

j) Podrán concederse permisos retribuidos de hasta tres días al año por asuntos propios.

k) Derecho a presentarse a exámenes.

Art. 16. - Permisos no retribuidos

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar, siempre por escrito, licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a seis meses. Dicha licencia le será concedida dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. El trabajador podrá solicitar este permiso una vez cada tres años.

La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Art. 17. – Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal

Se aprueban medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar/personal que se anexan (I) al presente pacto.

CAPÍTULO VI Clasificación profesional

Art. 18.- Calificación del personal por su permanencia

En razón de la permanencia, el personal que preste servicios para la FGUAM se clasificará en fijo y temporal.

Tiene carácter de fijo aquel que resulte unido a la FGUAM por medio de un contrato indefinido y una vez superado el período de prueba en su caso.

El personal vinculado con contrato de duración determinada se regirá por lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores así como por las demás normas dictadas en su desarrollo.

El personal temporal disfrutará de los mismos derechos y tendrá las mismas obligaciones que el personal fijo, siendo de aplicación las disposiciones contenidas en el presente acuerdo.

Art. 19.- Clasificación del personal según su función

El personal de la FGUAM se encuadrará, de acuerdo con la naturaleza del trabajo que realice, en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I: personal con mando y titulados superiores.
- Grupo II: personal diplomado.
- Grupo III: personal de administración y técnicos.
- Grupo IV: personal auxiliar de administración y auxiliar técnico.
- Grupo V: personal subalterno.

Art. 20.- Definición de categorías

Grupo I: personal titulado.- Es el que se halla en posesión de un título superior universitario, que suponga un alto grado de exigencia, iniciativa, autonomía y responsabilidad. Se incluyen en este grupo trabajadores que ejerzan mando sobre equipos de personas.

Grupo II: personal diplomado.- Es el que se halla en posesión de un título universitario de grado medio, y realiza funciones de carácter específico y complejas, con objetivos definidos que pueden conllevar coordinación de trabajo y personas.

Grupo III: personal de administración y técnicos.- Es el que se halla en posesión de un título de formación de 2º grado (FP II), y que bajo la dependencia de un superior realiza funciones con autonomía y responsabilidad. Se incluye expresamente en este grupo a los oficiales administrativos 1ª y técnico del laboratorio.

Grupo IV: personal auxiliar de administración y auxiliares técnicos.- Es el que se haya en posesión de un título de formación de 1er grado (FP I), y que bajo la dependencia de un superior realiza funciones y responsabilidad restringida. Se incluyen expresamente en este grupo los oficiales de administración 2ª y los auxiliares técnicos de laboratorio.

Grupo V: personal subalterno o sin estudios acreditados.- Aquellas personas que si titulación, realizan trabajos bajo la dependencia de un superior sin autonomía ni responsabilidad. Quedan especialmente incluidos en este grupo los conserjes, limpiadores y vigilantes.

CAPITULO VII

Régimen de retribuciones

Art. 21.- Definiciones

La retribución del personal de la FGUAM está estructurada por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complementos Salariales
 - o Personales.
 - o De puestos de trabajo.
 - o De devengo superior al mes.
- Horas extraordinarias.

Art. 22.- Excepciones

En ningún caso tendrán la consideración de salario las cantidades correspondientes a los siguientes conceptos:

- Indemnizaciones y suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas y gastos por viajes o desplazamientos.
- Prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social.
- Indemnizaciones correspondientes a modificaciones sustanciales, traslados, suspensiones y despidos.

Art. 23.- Salario base

Es la parte de retribución por unidad de tiempo y estará constituido por el valor que para cada grupo se establece en este acuerdo y cuya cuantía figura recogida en el anexo II.

Art. 24.- Complementos salariales

- a) Complemento personal de antigüedad: se establece un complemento personal que se percibirá por tres años de servicio, cuya cuantía se señala en el Anexo II. Se devengará al mes siguiente del cumplimiento de los tres años de servicio en la empresa.

b) Complementos de puesto de trabajo:

- Complemento de jefatura: se establece un complemento de jefatura del 15% del salario base fijado en las tablas del anexo II para aquellos trabajadores del grupo I que efectivamente realicen funciones de mando sobre personas. El referido complemento será concedido de forma expresa por la empresa, no teniendo carácter de consolidable.

- Complemento funcional: aquel que perciba el trabajador en función de su cualificación o experiencia laboral demostrada.

c) Complemento de devengo superior al mes: los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se abonarán en el mes de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de un mensualidad sobre el salario base más la antigüedad, de acuerdo con las tablas que señalan en el anexo II. Este complemento se devengará de forma semestral (serán necesarios seis meses de trabajo efectivo para el devengo de una paga completa).

d) Serán horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual establecida de 1.693 horas.

o No se podrán realizar más de 80 horas al año.

o Las horas extraordinarias realizadas serán remuneradas o compensadas de acuerdo con el art. 12.

Art. 25.- Retribuciones extrasalariales

a) Se establece un bono de ayuda de comida de 5€ brutos/día. Esta ayuda es devengable por aquel trabajador que realice jornada partida siempre que se realice una jornada de trabajo efectiva diaria (se excluye su percepción en caso de bajas por IT, jornadas reducida de verano, fiestas laborables, vacaciones, etc). Será de aplicación de acuerdo con lo señalado en la disposición transitoria.

b) Se establece un plus de transporte por importe equivalente al abono transporte oficial B1 de la Comunidad de Madrid. Esta ayuda es devengable por aquel trabajador que realice la jornada de trabajo efectiva diaria (se excluye su

percepción en caso de bajas por IT, fiestas laborables, vacaciones, etc. considerándose inhábil el mes de agosto a efecto de vacaciones anuales). Será de aplicación de acuerdo con lo señalado en la disposición transitoria.

c) Dietas y Kilometraje: cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual o dentro de la misma en la que se encuentra su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se contiene en el anexo III.

Art. 26.- Anticipos reintegrables

Anticipo de nómina.- Todo trabajador con un antigüedad en la empresa de al menos un año podrá solicitar un anticipo a cuenta de su nómina de hasta tres mensualidades (importe de su salario neto). El anticipo no podrá ser solicitado más de una vez cada cuatro años. El total de los anticipos pendientes de devolución, medidos en mensualidades, no podrá superar tres mensualidades del 25% de trabajadores existentes en plantilla. Los anticipos se concederán por estricto orden de petición.

Anticipo de paga extra.- Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año podrán solicitar el anticipo de una paga extra cada año. No podrá ser solicitado si está disfrutando de un anticipo de nómina.

La dirección podrá denegar los anticipos solicitados. Se pactará en cada caso la fórmula para la devolución del anticipo teniendo especial incidencia la fecha de terminación del contrato en caso de contrato temporal.

Art.- 27. Ceses

El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo fehacientemente con un preaviso de al menos 15 días. Así mismo la Fundación, en caso de finalización o cese de la relación laboral deberá comunicarlo fehacientemente al trabajador con al menos 15 días de antelación.

CAPITULO VIII

Salud y seguridad en el trabajo

Art.- 28. Obligaciones de los programas

Es obligación de cada programa cumplir las disposiciones que en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo fueran de obligado cumplimiento en centro y lugar de trabajo por razón de las actividades que en ellos se realizan y adoptar cuanta medidas fueran necesarias en orden a la perfecta organización y plena eficacia de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

La empresa está obligada a ofrecer una revisión médica anual a sus trabajadores.

Art. 29.- Formula para el cómputo de las bajas por IT (enfermedad común y accidentes de trabajo)

Cualquier trabajador que por razón de enfermedad o accidente de trabajo no pueda ocupar su puesto deberá acreditar la baja médica de acuerdo con la legislación vigente (Centro de Salud de la Seguridad Social). Los cómputos que se aplicarán para el cálculo de las bajas serán los siguientes:

a) Baja por IT:

-La Empresa abonará el 100% del salario en los cinco primeros días de la baja. A partir del tercer día el trabajador está obligado a presentar el parte de baja médico.

-Entre el día 6º y 15º se aplicarán la normativa de la Seguridad Social.

-A partir del día 16 y hasta el cumplimiento del día 180 se abonará el 100% del salario del trabajador. Pasados los 180 primeros días la decisión sobre aplicación del porcentaje de salario corresponderá a la entidad. La Dirección de la misma comunicará la situación de estos casos al Comité de Empresa.

b) Baja por accidente de trabajo: la empresa complementará el 100% del salario desde el primer día de baja laboral acreditada por un Centro de Salud. Pasados los 180 primeros días la decisión sobre aplicación del porcentaje de salario corresponderá a la entidad. La Dirección de la misma comunicará la situación de estos casos al Comité de Empresa.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Art. 30.- Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por resolución por la Dirección de la FGUAM, con ocasión de incumplimiento laboral y de acuerdo con la tipificación y graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

Art. 31.- Faltas

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

1.-Serán faltas leves las siguientes:

- 1.1.- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- 1.2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 1.3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 1.4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- 1.5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- 1.6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

2. Serán faltas graves las siguientes:

- 2.1.- Las faltas de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- 2.2.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 2.3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 2.4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecido, cuando de ellos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, o de otros trabajadores.
- 2.5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- 2.6.- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco y menos de diez días al mes.
- 2.7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 2.8.- La simulación de enfermedad o accidente.

- 2.9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 2.10.- La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 2.11.-La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
- 2.12.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.
- 2.13.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

3. Serán faltas muy graves las siguientes:

- 3.1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 3.2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3.3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 3.4.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- 3.5.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes o durante más de veinte días al trimestre.
- 3.6.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 3.7.- Conducta de acoso de cualquier tipo hacia cualquier trabajador de la Fundación.

Art. 32.- Sanciones

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Art. 33.- Procedimiento

Las sanciones de grado muy grave requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará, por escrito, a los representantes de los trabajadores y al interesado con diez días de antelación a la resolución de una posible sanción.

Dicho procedimiento estará basado siempre en pruebas fehacientes que permitan tomar una medida de forma objetiva y basada en pruebas concretas que hagan desaparecer cualquier tipo de subjetividad o imposiciones personales que perjudiquen a cualquiera de las partes.

Una vez abierto éste, se dará audiencia al trabajador por el plazo máximo de tres días y si éste lo requiere al o los representantes de los trabajadores por idéntico plazo. Siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de medidas cautelares que se pudieran adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente. Una vez concluido el trámite de audiencia la empresa en el plazo de 7 días resolverá el expediente disciplinario.

La dirección de la Fundación informará al Comité de Empresa de cualquier sanción grave que imponga a un trabajador con carácter previo a la imposición de la misma.

Art. 34.- Prescripción

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 que la Fundación tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos en su caso por la tramitación del expediente disciplinario en los supuestos de sanciones muy graves.

CAPÍTULO X COMITÉ DE EMPRESA

Art. 35.- Gastos corrientes del Comité

Se creará una bolsa económica para los gastos corrientes del Comité de Empresa. La cantidad anual asciende a 3.000€ La Fundación anticipará al Comité de Empresa dicha cantidad, que deberá ser justificada mediante facturas en concepto de formación, correspondencia, transporte y material, así como otros necesarios para las actividades del Comité.

Esta bolsa económica anual se financiará de los presupuestos de todos aquellos programas que tengan contratación de personal para el desarrollo del mismo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-

Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente acuerdo tienen el carácter de mínimos.

La subida salarial anual a partir de 2008, y durante la vigencia del presente convenio, será el incremento del IPC señalado por el INE del año inmediatamente anterior sobre todos los conceptos salariales que esté percibiendo el trabajador a 1 de enero de cada año para todos los proyectos que se inicien desde la fecha de la firma del presente pacto. Para los programas existentes, o en tramitación, se establece un período de estudio de cada programa en la Comisión Paritaria con una fecha límite para establecerlo del 31 de marzo de 2008.

Para los programas existentes, o en tramitación en que tras el estudio se determine la viabilidad de la subida, ésta se aplicará con carácter retroactivo del 1 de enero de 2008.

Para los programas existentes, o en tramitación en que tras el estudio se determine la inviabilidad de la subida, la Comisión Paritaria determinará el modo y momento para comenzar a aplicar el incremento del IPC.

Si terminado el estudio, el Comité de Empresa no aceptase la opinión de la dirección de la Fundación en algún programa, de forma excepcional elevará al Comité Ejecutivo la situación de dichos programas.

Segunda.-

En relación con la negociación de las tablas salariales se establece una subida objetivo de las tablas salariales del 5% aplicable el 1 de enero del 2009. Se establece para ello un período de estudio de cada programa en la Comisión Paritaria con fecha límite de emisión del 14 de julio de 2008.

Para los programas en que tras el estudio se determine la inviabilidad de la subida del 5%, la Comisión Paritaria determinará el modo y momento de aplicación de dicha subida.

Si terminado el estudio de viabilidad el Comité de Empresa no aceptase la opinión de la dirección de la Fundación, la Comisión Paritaria elevará de forma excepcional el informe al Comité Ejecutivo.

Tercera.-

Las cantidades señaladas en el artículo 25 a) se incrementarán a 6€ brutos día a partir de 1 de enero de 2008 en todos aquellos casos que sean de nueva contratación. Para los programas existentes se aplicará la subida a partir de la firma del pacto en todos aquellos casos cuyos presupuestos hayan contemplado este incremento. En caso contrario será de obligada incorporación a 1 de enero de 2009.

Las cantidades señaladas en el artículo 25 b) serán de aplicación desde el día de la firma del presente acuerdo en todos aquellos casos que sean de nueva contratación. Para los programas existentes a la firma del presente acuerdo, será de aplicación desde la fecha de la firma del presente pacto para aquellos casos cuyos presupuestos puedan asumir este incremento. En caso contrario, será de obligada incorporación a 1 de enero de 2009.

Cuarta.-

Dado que los proyectos tienen ya aprobados sus presupuestos para el 2008, la cantidad establecida para gastos corrientes del Comité de Empresa señalados en el artículo 33 para el año 2008 se aportará de los presupuestos de los servicios centrales, siendo ésta de 1.000€.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.- Derecho supletorio.

Cuanto no quede regulado en el presente acuerdo, se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

ANEXO I

PROGRAMA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR/PERSONAL

Introducción.-

La Fundación considera como una prioridad estratégica para los próximos tres años fomentar dentro de la entidad la conciliación de la vida familiar y personal. Esta preocupación es compartida por los miembros del Comité de Empresa por lo que conjuntamente se ha elaborado un programa mínimo que contienen medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y personal.

□ Línea 1.- En relación con el cuidado de familiares a cargo del trabajador.

-Podrá solicitarse una reducción de la jornada de entre el 1/8 y el 50% para el cuidado de un menor de ocho años, minusválido o familiar dependiente, conforme a lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores, y de acuerdo con la Ley.

-Las trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir, por su voluntad, en dos fracciones de media hora. Aquellos trabajadores cuya jornada habitual sea partida podrán acumular la hora y realizar la jornada en turno de mañana o turno de tarde realizando a la semana 35 horas efectivas, salvo que las necesidades del servicio no lo permitan, lo que deberá acreditar el programa al que esté asignado el trabajador, de acuerdo con lo que dispone el artículo 16d. Se podrá disfrutar la baja por maternidad y las vacaciones de forma continuada en los casos en que la baja por maternidad se produzca durante el período estival. La trabajadora que finalizado el año natural no haya disfrutado de sus vacaciones anuales por haber estado en situación de baja por maternidad podrá disfrutar las vacaciones a continuación de la terminación de la baja, aunque haya finalizado el año natural.

□ Línea 2.- En relación con ayudas económicas.

-La Dirección de la Fundación establecerá un fondo para ayudas a los trabajadores equivalente a 0,3 % de la masa salarial, que anualmente comunicará a la comisión paritaria. La comisión paritaria establecerá un procedimiento de división de este fondo para ayudas de contingencia y ayudas de estudio, así como normas de concesión de las mismas. Este fondo para ayudas será aportado por los programas que tengan contratación de personal asociado.

-El fondo para ayudas de contingencia se destinará entre otras medidas, a ayudas escolares para hijos menores de 18 años, ayudas a trabajadores con hijos discapacitados y ayudas por defunción de cónyuge y otras que pueda determinar la comisión paritaria. Dicha comisión establecerá los criterios de asignación de las ayudas.

-El fondo para ayudas de estudios se destinará a facilitar la formación y el estudio de los trabajadores. La comisión paritaria establecerá los criterios de asignación de las ayudas, considerando especialmente la relación del estudio con el desempeño del puesto de trabajo del trabajador que lo solicita.

□ Línea 3.- En relación con solicitudes de excedencias y permisos.

-El trabajador podrá solicitar una excedencia de 2 meses en el curso de tres años, o de un año en el curso de cinco, a contar desde su incorporación y/o desde la última solicitud, para labores de voluntariado siempre y cuando acredite que no percibirá retribución económica en el lugar de destino.

-La excedencia con derecho a reserva de puesto automática para el cuidado de un menor o familiar dependiente se incrementa a 18 meses.

-El trabajador tendrá derecho al tiempo necesario para acudir a exámenes prenatales, que deberá ser acreditado de forma oportuna.

-Se concede un permiso adicional de 5 días naturales a los padres trabajadores por nacimiento o adopción de hijos, que podrán disfrutar en los dos meses siguiente al nacimiento o adopción.

□ Línea 4.- Otros aspectos de conciliación.

-Se amplía cualquier derecho que se determine en el pacto de empresa o la legislación en relación con el matrimonio o la familia, a otra forma de convivencia legalmente acreditada.

-Se estudiará la adaptación de la jornada en caso de estudios relacionados con el puesto de trabajo e incluidos dentro del programa de formación de la entidad.

ANEXO II

Tablas salariales 2008

PENDIENTE DE ACTUALIZAR A 2008 CUANDO SE CONOZCA IPC DE 2007

I.Salario base.-

-Grupo I:	19.032€ anuales brutos
-Grupo II	17.248€ anuales brutos
-Grupo III	15.463€ anuales brutos
-Grupo IV	13.256€ anuales brutos
-Grupo V	11.921€ anuales brutos

II.Complemento salariales.-

II.1Jefatura: abono del 15% sobre el salario base anual bruto.

II.2Antigüedad.

Grupo I	33,05 mensual bruto / trienio
Grupo II	29,75 mensual bruto / trienio
Grupo III	26,44 mensual bruto / trienio
Grupo IV	23,14 mensual bruto / trienio
Grupo V	19,83 mensual bruto / trienio

Quedan excluidos de estas tablas los contratos para el fomento del primer empleo con subvención pública, en que prevalecerán los importes fijados en esas subvenciones.

ANEXO III

Dietas.

1.Dieta, manutención y alojamiento, las señaladas por la Agencia Tributaria y publicadas en el Boletín Oficial del Estado.

2.Kilometraje, las señaladas por la Agencia Tributaria y publicadas en el Boletín Oficial del Estado.