

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-2383 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Fundación de Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria, para el periodo 2021-2023.*

Código 39002792012006.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Fundación Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria para el periodo 2021-2023, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el 28 de enero de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y la delegada de Personal en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 30 de marzo de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
DE LA FUNDACIÓN SERVICIOS EMPRESARIALES
CEOE-CEPYME CANTABRIA**

Artículo 1.- Determinación de las partes, objeto y ámbito personal.

El presente convenio es suscrito por la representación legal de la Fundación Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria, en la persona del Presidente del Patronato, previa la aprobación de éste, y la representación legal de las personas empleadas, en la persona de la delegada de personal.

El presente convenio tiene como objeto primordial regular las condiciones de trabajo, retribuciones y demás condiciones laborales aplicables al personal de la Fundación, entendiéndose por tal todas las personas que presten a la misma servicios retribuidos por cuenta ajena de conformidad con lo previsto en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidas de la aplicación del presente convenio todas las personas que presten algún tipo de servicio a la Fundación en su condición de alumnos en periodo de prácticas (becarios) así como aquellas personas trabajadoras autónomas que presten servicios en virtud de contratos mercantiles temporales de prestación de servicios profesionales.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente convenio comprende todas las actividades desarrolladas por la Fundación para el cumplimiento de sus fines estatutarios.

Artículo 3.- Ámbito temporal y denuncia del convenio.

El convenio colectivo tendrá una vigencia temporal de tres años y será de aplicación desde el día 1 de enero de 2021, con independencia de la fecha de su publicación oficial, hasta el 31 de diciembre de 2023.

Cualquiera de las partes podrá denunciar formalmente este convenio, siempre que lo haga expresamente por escrito con un plazo de antelación mínimo de tres meses a la fecha de expiración de su vigencia. Las partes se comprometen a constituir la nueva comisión negociadora en el plazo máximo de un mes desde que se produzca la denuncia.

Una vez denunciado y finalizada la vigencia temporal del convenio, al objeto de evitar un vacío normativo durante el proceso de negociación, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, aquel se considerará prorrogado y continuará vigente en todo su contenido hasta que se logre un nuevo acuerdo expreso que lo sustituya.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción competente, en el uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado y considerarse en su integridad. No obstante, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema concreto planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la primera reunión que se celebre no se hubiera llegado a ningún acuerdo, las partes se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 5.- Condiciones personales más beneficiosas.

A las personas trabajadoras que tuvieran en el momento de la entrada en vigor de este convenio unas condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas como salario base en el presente convenio, se les mantendrán tales condiciones en forma de complemento personal de carácter salarial, no compensable ni absorbible, y sometido a los mismos incrementos que para dicho salario base puedan pactarse.

Artículo 6.- Organización del trabajo.

La facultad de organización y dirección del trabajo es exclusiva de la Fundación Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria y ejercida por sus representantes y/o personas designadas, con las únicas limitaciones establecidas en las normas legales y reglamentarias y sin perjuicio de los derechos de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a la representación legal de los trabajadores.

Por ser manifiesta la voluntad de aunar esfuerzos que permitan la mejora en la cantidad y calidad del servicio que presta la Fundación y seguir criterios de procesos de mejora continua, por las partes firmantes se establecen los siguientes criterios de actuación

- a) Mejorar e incrementar las prestaciones de servicios a la Fundación en relación con los fines fundacionales de la misma.
- b) Racionalizar y mejorar los métodos y procesos de trabajo.
- c) Adecuar al alza o a la baja, en todo momento, el número de personas de la plantilla para conseguir un mayor y mejor nivel de prestación de servicios.
- d) Promover la profesionalización y la promoción de las personas empleadas, siendo uno de los principales objetivos de este Convenio el establecer las vías para el logro de una cada vez mayor competencia profesional de aquellas, mediante la realización de acciones formativas, el reconocimiento

del compromiso y el correcto desempeño para la promoción de cada persona.

En cualquier caso, la determinación de los medios y personal adscrito a cada proyecto de la Fundación será competencia exclusiva de la dirección de la Fundación.

Artículo 7.- Principio de igualdad y no discriminación en el trabajo.

Se garantiza el respeto al principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones de ningún tipo por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato y similares.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el puesto de trabajo de que se trate.

Ambas partes convienen que son objetivos esenciales para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, los siguientes:

- Que tanto hombres como mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las recomendaciones, medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones tanto nacionales como internacionales.

La redacción del presente convenio se realiza buscando la utilización de género no sexista, con la finalidad de evitar repeticiones os/as.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8.- Grupos profesionales: determinación y encuadramiento

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos profesionales en los que se integren las personas trabajadoras, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

El encuadramiento de las personas empleadas afectadas por el convenio, dentro de la estructura de la organización interna de la Fundación, como competencia exclusiva de la empresa, se realizará en alguno de los niveles de los siguientes grupos profesionales.

Esta clasificación tiene carácter enunciativo sin que sea preceptivo cubrir todos y cada uno de ellos, pudiendo establecerse las correspondientes asimilaciones en su caso.

El encuadramiento en cada nivel de cada grupo profesional es el resultado de la ponderación conjunta de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad de las funciones, de acuerdo con las siguientes descripciones:

Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación académica para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida, y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos o de producción.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación humana, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

La adscripción al grupo profesional se realizará como consecuencia de la adaptación de las anteriores categorías profesionales o en el momento de la contratación inicial. La adscripción al puesto de trabajo no vendrá determinada por las circunstancias previas personales o académicas del empleado sino por las descritas para las funciones del puesto de trabajo que ocupe.

GRUPO PROFESIONAL 1: Personal subalterno y de mantenimiento.

Funciones que consisten en operaciones sencillas realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión por superiores. Funciones que normalmente exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Funciones administrativas sencillas y de apoyo al grupo profesional de técnicos, gestiones de control y registro de la correspondencia y documentación, tareas de logística y mantenimiento de instalaciones que no exijan la intervención de profesionales. Funciones sencillas de utilización de ofimática y reproducción.

Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Formación Profesional 1, graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

En este grupo existirán dos niveles, A y B.

GRUPO PROFESIONAL 2: Personal administrativo.

Trabajos administrativos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y responsabilidad por parte de las personas que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o con experiencia dilatada en el sector profesional.

En este grupo existirán tres niveles, A, B y C.

GRUPO PROFESIONAL 3: Personal Técnico.

Funciones que consisten en realizar trabajos técnicos relacionados con las distintas áreas de trabajo de la organización, homogéneos, complejos y de elevado contenido intelectual o de interrelación humana, realizados con iniciativa, autonomía y responsabilidad en cuanto a los contenidos de su ejecución técnica pero prestados bajo un marco de instrucciones concretas.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o bien de grado medio completada con experiencia dilatada en el ámbito empresarial o equivalentes.

En este grupo existirán tres niveles, A, B y C.

GRUPO PROFESIONAL 4: Personal superior.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas realizadas con objetivos globales definidos a partir de directrices recibidas de la Dirección General, que la persona deberá concretar y ejecutar con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de otras funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una determinada área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o equivalente.

En este grupo existirán dos niveles, A y B.

GRUPO PROFESIONAL 5: Dirección General.

Funciones de planificación, organización, dirección y coordinación de las diversas actividades de la organización. Toma las decisiones fundamentales y participa en su elaboración, siguiendo únicamente las directrices emanadas por el órgano de

gobierno de la Fundación. Le corresponde la dirección administrativa y de recursos humanos de la Fundación.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o equivalente.

Artículo 9.- Promociones y ascensos.

Con carácter general, el ascenso a cualquier nivel de cualquier grupo profesional o entre grupos se producirá por libre decisión de la empresa, que tendrá en cuenta criterios objetivos, tales como: experiencia, formación, historial laboral, productividad, diligencia, movilidad funcional y geográfica, capacidad, habilidad, características propias del puesto de trabajo, o cualesquiera otros, ponderados por la empresa para cubrir un puesto de trabajo.

En todos los casos de promoción o ascenso se entenderá que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiéndose por tal a estos efectos la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa por más de un año, aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de la empresa cuyo conocimiento resulta determinante para la pertenencia al grupo profesional.

En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para las personas empleadas de uno u otro sexo, y deberá respetar así mismo el imperativo de no discriminación.

Artículo 10.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional del personal comprendido en los grupos profesionales anteriormente descritos podrá realizarse dentro de los límites y requisitos de derecho necesario que regula el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, tanto de forma vertical como horizontal, entre las personas empleadas comprendidas en el mismo grupo profesional.

CONTRATACIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

Artículo 11.- Ingreso y contratación

El ingreso de cualquier persona como empleada en la Fundación se ajustará a las normas legales generales vigentes en cada momento sobre contratación y a las especiales según el tipo de trabajo o las circunstancias de la persona.

La contratación se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Fundación a la utilización de los diversos modos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. Los puestos de trabajo que forman parte del organigrama de la empresa podrán ser cubiertos por cualquiera de las modalidades contractuales que estén vigentes en cada momento, incluidos los contratos de puesta a disposición celebrados con E.T.T's.

Las personas empleadas contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato

Artículo 12.- Periodo de Prueba

Los períodos de prueba, por grupos profesionales, serán los siguientes:
Grupos profesionales: 3, 4 y 5: hasta seis meses.
Grupos profesionales 1 y 2: hasta dos meses.

El personal contratado con modalidades temporales tendrá un periodo de prueba establecido del siguiente modo:

- Contratos con prestación de servicios inferiores a 6 meses: 1 mes.
- Contratos con prestación de servicios superior a 6 meses: 3 meses.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona en la empresa.

Durante el período de prueba, las personas trabajadoras tendrán los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen como si fueran de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse de conformidad con la legislación vigente.

Durante el periodo de prueba el contrato de trabajo podrá rescindirse a instancia de cualquiera de las partes sin generar derecho a indemnización alguna.

Artículo 13.- Cese voluntario del personal empleado.

Las personas empleadas que deseen causar baja voluntaria en la empresa vendrán obligadas a preavisar a la empresa en los siguientes plazos:

Grupos 3, 4 y 5: Un mes de antelación.
Grupos 1 y 2: Quince días de antelación.

El incumplimiento por las personas empleadas de esta obligación dará derecho a la Fundación a descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

JORNADA Y HORARIO

Artículo 14.- Jornada anual, calendario laboral y horario de trabajo.

Jornada anual y calendario.

Durante la vigencia del presente convenio la jornada máxima ordinaria anual será de 1.761 horas de trabajo efectivo.

La jornada se distribuirá irregularmente a lo largo del año según calendario de trabajo que se confeccionará en las dos primeras semanas de cada año natural,

por la dirección de la Fundación y se expondrá en lugar visible para conocimiento general de todas las personas empleadas. En el calendario constarán los días de descanso semanal y los festivos.

La Jornada intensiva comenzará cada año natural el día 1 de julio y finalizará el 15 de septiembre. También se realizará jornada intensiva durante los días laborales comprendidos entre el 24 de diciembre y el 6 de enero de cada periodo navideño y durante todos los viernes laborables del año.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de días no laborables para toda la plantilla. En los casos en que estos días coincidan con sábados o domingos el calendario laboral anual determinará los nuevos días concretos que sustituyan a los anteriores.

Horario de Trabajo.

El calendario anual con la concreción del horario diario de trabajo se negociará anualmente y se efectuará respetando los límites de descanso semanal y diario establecidos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

Se establece como horario de presencia obligatoria, tanto en la jornada habitual como en la jornada intensiva, el comprendido entre las 9.00 y las 14.00 horas. El resto de las horas hasta completar la jornada laboral se realizará en horario flexible, de lunes a viernes, pudiendo comenzar la jornada a partir de las 8.00 horas, tanto en jornada normal como intensiva, y finalizarla a las 19.00 horas en jornada normal, y a las 15.00 horas en jornada intensiva.

Sin perjuicio del horario concreto pactado, y con carácter extraordinario, la dirección de la Fundación podrá solicitar la presencia en el centro de trabajo de todas o de alguna de las personas trabajadoras, para atender necesidades concretas de los asociados o actividades de la propia organización que no puedan desarrollarse dentro del horario normal de apertura del centro o del horario concreto pactado. Las horas que se realicen sobre el horario establecido serán recuperadas a conveniencia de aquellas siempre que no se cause perjuicio a la actividad ordinaria de la Fundación.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una pausa de 15 minutos diarios computable como tiempo de trabajo efectivo y no compensable para el cálculo de la jornada diaria en caso de no disfrutarse. Durante estas pausas se garantizará la debida prestación del servicio y se evitará la paralización de la actividad.

La dirección de la empresa realizará el control efectivo del cumplimiento de la jornada por las personas trabajadoras comprometiéndose estas a colaborar en su correcta cumplimentación diaria.

Artículo 15.- Vacaciones.

La duración de las vacaciones será de 24 días laborables, que podrán ser fraccionados en dos periodos distintos. El primero de ellos a elección de la persona trabajadora y el segundo por la dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de plantilla en cada periodo de tiempo considerado.

A comienzos de cada año, se elaborará el calendario de vacaciones, pudiendo elegir la persona trabajadora los periodos que no coincidan con los días o semanas de mayor actividad empresarial por desarrollo de los proyectos de especial importancia o por concurrir con las actividades habituales en la Organización.

Las vacaciones se devengarán por años completos. En caso de incorporación o salida de la empresa antes de cumplirse un año completo, se devengará la parte proporcional de vacaciones en relación con el tiempo real de trabajo transcurrido.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año en curso y, como máximo, hasta el día 31 de enero del año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de parto, adopción o paternidad (artículo 48, apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que corresponda, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con un periodo de incapacidad temporal por contingencias distintas de las previstas en el párrafo anterior que imposibilite su disfrute, en todo o en parte, dentro del año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá disfrutar las vacaciones que le resten una vez finalice dicho periodo de incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan devengado.

Artículo 16.- Permisos y licencias.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio o inscripción formal como pareja de hecho en el registro público que corresponda: quince días naturales. Se disfrutarán a partir del primer día laborable desde la celebración del matrimonio o de la inscripción en el registro público correspondiente.
- b) Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de hijo: dos días laborables, a disfrutar desde el primer día laborable siguiente al hecho causante.
- c) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días laborables. Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 250 kilómetros, el plazo será de cuatro días laborables. Estos días se computarán desde el primer día laborable siguiente al evento que dé lugar al permiso.

Cuando el fallecimiento sea del cónyuge o de la persona con la que conviva como pareja de hecho regularmente inscrita, o de hijos, el permiso será de cuatro días laborables. Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 250 kilómetros, el plazo será de cinco días laborables. Estos días se computarán desde el primer día laborable siguiente al evento que dé lugar al permiso.

- d) Accidente o enfermedad grave que requieran hospitalización e intervención quirúrgica, incluida aquella sin hospitalización pero que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días laborables. Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 250 kilómetros, el plazo será de cuatro días laborables. Estos días se computarán desde el primer día laborable siguiente al evento que dé lugar al permiso.

Cuando la causa del permiso afecte al cónyuge o de la persona con la que conviva como pareja de hecho regularmente inscrita, o a los hijos, el permiso será de cuatro días laborables. Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 250 kilómetros, el plazo será de cinco días laborables. Estos días se computarán desde el primer día laborable siguiente al evento que dé lugar al permiso.

- e) Traslado del domicilio habitual: un día laborable.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: por el tiempo indispensable para ello. Este permiso comprende los siguientes supuestos: el ejercicio del sufragio activo, la participación en una mesa electoral, la intervención como miembro de un Jurado, la comparecencia como parte o como testigo en un juicio y el desempeño de un cargo público para el que haya sido elegido, designado o nombrado.

Cuando una norma legal o convencional señale un periodo 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 prestación del trabajo debido en más de un 20% de las horas laborales en un periodo de 3 meses podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos

informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- i) Consulta médica de la propia persona trabajadora y de sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad: por el tiempo indispensable para asistir a una consulta médica con la obligación de acreditar este extremo con el justificante del servicio sanitario en el que se deberá indicar la hora de inicio y de fin de la consulta. Dicha consulta no eximirá a la persona trabajadora de volver a su puesto de trabajo una vez finalizada la misma con independencia del tiempo que reste para la finalización de la jornada.
- j) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla los nueve meses de edad, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso podrá ser sustituido, a elección de la persona trabajadora, por una reducción de la jornada que efectivamente viniera realizando en media hora diaria.

Alternativamente, este permiso podrá ser acumulado en jornadas completas que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato por maternidad, durante un plazo máximo de 15 días laborables o la parte proporcional que corresponda en función de la jornada real que viniera realizando la persona trabajadora. Las personas que opten por esta modalidad deberán notificarlo a la empresa por escrito al menos con quince días de antelación a la finalización del descanso por maternidad.

En esta situación de acumulación, si se extinguiese el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los nueve meses de edad, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la persona trabajadora la cuantía equivalente a la parte del permiso no consolidada y disfrutada de forma anticipada.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. Aquel que lo solicite deberá justificar el no disfrute de dicho permiso por el otro progenitor.

- k) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional de su salario.
- l) Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad

que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional de su salario, entre, al menos, un octavo y un máximo del 50% de la duración de aquella.

El mismo derecho tendrán las personas trabajadoras que necesiten 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.

En ambos casos, la concesión de la reducción de jornada será incompatible con la realización por la persona beneficiaria de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario que haya sido objeto de reducción.

- m) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditada dicha necesidad por el informe del Servicio Público de Salud y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornadas recogidas en este apartado y en el anterior constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras de tal manera que un mismo sujeto causante puede originar el nacimiento del derecho a favor de titulares distintos siempre que no trabajen ambos en la empresa.

- n) Las personas trabajadoras que tenga la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que puedan pactarse de forma individual.
- o) El día de la celebración del matrimonio (civil o religioso) de hijos o hermanos.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia (apartado j) y de la reducción de jornada por guarda legal (apartado l) y por cuidado durante la hospitalización (apartado m), corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Esta concreción horaria no podrá suponer cambio en el sistema de turnos ni supresión del trabajo los sábados, caso de que estuviera sujeta a alguna de estas modalidades de jornada.

Artículo 16 bis.- Excedencias y suspensiones de contrato.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la disfrutar de las excedencias reconocidas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo recogidos en el artículo 48 del mismo texto legal, en las condiciones concretas recogidas en los citados preceptos.

ESTRUCTURA SALARIAL Y PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 17.- Estructural salarial.

La retribución percibida por las personas trabajadoras como contraprestación a sus servicios se estructura en los conceptos: salario base, complemento personal y complemento por puesto de trabajo.

Artículo 18.- Definición de conceptos salariales.

Salario Base: Concepto retributivo fijado para cada puesto de trabajo que remunera la prestación del trabajo por unidad de tiempo.

Complemento personal: complemento que recoge cualesquiera condiciones salariales más beneficiosas que pudiera venir disfrutando la persona trabajadora con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

Complemento por puesto de trabajo: Complemento variable que remunera el grado de dificultad en el desarrollo de las funciones que se llevan a cabo por puesto de trabajo, así como la preparación que dio lugar a la contratación inicial, o a la formación que posteriormente se adquiera para un mejor desempeño de su trabajo. Este complemento será fijado por la Dirección de la empresa, sin que sea de obligado reconocimiento a todas las personas empleadas, y podrá ser absorbible, en su caso, por el incremento de salarios posteriores.

Artículo 19.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen con carácter general tres gratificaciones extraordinarias anuales, en cuantía equivalente al salario base y complemento personal, denominadas paga extra de marzo, verano y navidad.

El cálculo para su abono se realizará, teniendo en cuenta la fecha de inicio de la prestación de servicios, de la siguiente manera:

La paga extra de verano se devengará por prestación de servicios entre 1 de enero y el 30 de junio.

La paga extra de navidad se devengará por prestación de servicios entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

La paga de marzo se devengará por prestación de servicios entre el 1 de abril del año inmediato anterior y el 31 de marzo del año natural en curso.

Estas pagas extraordinarias se abonarán los meses de marzo, julio y diciembre respectivamente de cada año natural.

Las pagas extras podrán ser objeto de abono de forma prorrateada durante los doce meses del año, por acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora que así lo solicite.

En caso de prorrateo en el abono de las pagas extras, si se extinguiese el contrato de trabajo antes de la finalización del año natural, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda la cuantía equivalente a la parte no devengada de las pagas extras y percibida de forma anticipada.

Artículo 19.bis. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

Las horas extraordinarias, que se reducirán al mínimo imprescindible, serán aquellas que se precisen para la finalización de los servicios motivados por procesos de puntas de trabajo no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza de la actividad de la Fundación, siendo su ejecución voluntaria para la persona trabajadora.

Con carácter general, la Dirección de la Fundación comunicará a las personas trabajadoras afectadas la necesidad de su realización, con carácter previo a su ejecución, salvo en los supuestos de horas extras realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se comunicarán una vez realizadas.

Las horas extraordinarias realizadas los días laborables se compensarán con tiempo de descanso en la proporción de una hora de descanso por hora extra realizada, mientras que las realizadas en días no laborables se compensarán con tiempo de descanso en la proporción de dos horas por cada hora extra realizada, todo ello de acuerdo con el calendario laboral anual.

Las horas de descanso compensatorio podrán acumularse hasta completar días de descanso los cuales podrán ser disfrutados a petición de la persona trabajadora, siempre que las necesidades del servicio no lo impidan, previa autorización por la Dirección y, como máximo, hasta el día 15 del mes de enero del año siguiente a su devengo.

El Departamento de Recursos Humanos registrará mensualmente tanto las horas extraordinarias realizadas por cada persona trabajadora como las compensaciones en tiempo de descanso que se vayan disfrutando.

Cuando, por razones del servicio, las horas extras realizadas no pudieran ser compensadas con tiempo de descanso, serán abonadas al mismo precio que una hora normal de trabajo.

Artículo 19.ter.- Desplazamientos.

Corresponde a la Fundación la compensación de gastos por desplazamientos, manutención y estancia que se originen como consecuencia de la realización por parte de la persona trabajadora de viajes de trabajo al servicio de la Fundación, teniendo estos gastos el carácter de suplidos por cuenta de ésta.

Con carácter general, la Fundación reservará anticipadamente y abonará los gastos de desplazamiento (en transporte público) y los gastos de estancia (hoteles) sin que las personas trabajadoras tengan que hacer anticipos al respecto.

Cuando el desplazamiento se realice en vehículo particular de la persona trabajadora la Fundación abonará el kilometraje y, en su caso, los gastos por peajes y aparcamientos que sean justificados por aquella.

Finalizado el desplazamiento, la persona trabajadora presentará una liquidación de gastos de viaje que incluirá aquellos otros gastos por transporte público que no hubieran podido ser anticipados (desplazamientos en el lugar de destino), los gastos por manutención y, en su caso, los gastos por kilometraje, peajes y aparcamientos.

Todos los gastos a reintegrar se harán, bien por los importes realmente justificados (aparcamientos y peajes), bien por los importes máximos fijados como exentos por la normativa del impuesto sobre la renta de las personas físicas vigente en cada momento, con independencia de los importes realmente pagados por aquellos (manutención). Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a 12 horas, aun cuando no se pernocte fuera del domicilio habitual, se abonará la manutención por día completo.

Cuando, por estrictas razones del servicio, una persona trabajadora tenga que iniciar o finalizar un desplazamiento en días no laborables según el calendario laboral anual, tendrá derecho a un día de descanso compensatorio adicional.

Artículo 20.- Revisión Salarial.

Durante el periodo de vigencia del presente convenio, anualmente se procederá a la revisión de los conceptos salariales de acuerdo con los siguientes criterios:

- Para el año 2021, no se realizará revisión alguna.
- Para el año 2022, los salarios base para cada grupo profesional y nivel serán los que se recogen en la tabla anexa.
- Para el año 2023, los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022 se incrementarán en un 3%

Las tablas salariales correspondientes a los años 2021, 2022 y 2023 se adjuntan como Anexo I al presente convenio.

Artículo 21.- Liquidación y pago del salario.

La liquidación y pago del salario se realizarán puntual y documentalmente de acuerdo con la normativa vigente, abonándose, como máximo, dentro de los tres primeros días hábiles del mes siguiente mediante transferencia bancaria, en la cuenta corriente designada por la persona trabajadora, sirviendo para la acreditación de su pago, el justificante del cargo en la cuenta de la Fundación.

La Fundación no está obligada a entregar copia de la nómina en soporte papel siendo suficiente la puesta a disposición del documento oficial en la dirección de correo electrónico profesional que tenga asignada la persona empleada.

Con independencia del grupo profesional de adscripción de cada persona trabajadora y su modalidad de contratación la liquidación del salario tendrá en todo caso carácter mensual.

Artículo 22.- Formación.

La Dirección de la Fundación facilitará la formación continua de las personas empleadas de la Organización, como elemento básico e indispensable para el desarrollo y la promoción profesional y personal de aquellas, con pleno respeto a los derechos recogidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Fundación elaborará anualmente un plan de formación que recoja tanto las necesidades de formación planteadas por las personas trabajadoras como las que pueda plantear la propia empresa en función de sus fines y objetivos, las previsiones para su ejecución a lo largo del ejercicio, incluyendo su financiación, y los medios para el seguimiento de su realización y evaluación. Este plan de formación puede contener todos aquellos cursos, seminarios, congresos y cuantas actividades complementarias de formación, especialización y perfeccionamiento se consideren adecuadas para el mejor desempeño de los puestos de trabajo de la organización.

Todas las actividades formativas que realice la persona empleada a iniciativa de la Fundación se computarán como tiempo de trabajo efectivo sin que su asistencia a las mismas pueda tener ningún coste para aquella.

En aquellos supuestos en los que la Fundación autorice y financie la realización de actividades formativas de especial duración y coste económico, necesarias para la puesta en marcha de nuevos proyectos o para que la persona trabajadora consiga una mayor y mejor especialización, podrá proponer a la persona beneficiaria de la formación la formalización del correspondiente pacto de permanencia en la empresa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La motivación para adquirir una mayor formación en materias propias de la actividad desarrollada por la Organización será igualmente objeto de valoración de los factores de encuadramiento en el nivel salarial.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 23.- Gestión de la prevención de riesgos laborales y de la salud de las personas trabajadora por razón de su prestación de servicios.

La protección de la integridad física y la salud de las personas empleadas es objetivo prioritario de la Fundación y a tal fin declara su compromiso de mantener vigente el cumplimiento material del contenido de la Ley de Prevención de Riesgos laborales y su normativa de desarrollo.

La Fundación garantiza la realización, con carácter anual, de reconocimientos médicos específicos derivados del puesto de trabajo y de las condiciones personales de cada una de las personas empleadas por cuenta ajena.

La motivación para mejorar la aplicación de las actuaciones de prevención ya sea por aplicación individual, ya sea por sugerencias para actuaciones colectivas en procesos de mejora continua, será igualmente objeto de valoración de los factores de encuadramiento en el nivel salarial, por el sistema de promoción o ascensos.

Artículo 24.- Seguro de vida y seguro médico privado.

La Fundación se compromete a tener contratado un seguro de vida colectivo con un capital mínimo garantizado de 30.000 euros por persona empleada con contrato laboral de duración indefinida y una antigüedad en la empresa superior a un año. Serán beneficiarios de este seguro, caso de producirse la contingencia, las personas designadas por las personas empleadas.

La Fundación, en calidad de mejora de las prestaciones sanitarias de la Seguridad Social, mantendrá suscrito un seguro médico privado a favor de las personas empleadas con contrato laboral de duración indefinida y una antigüedad en la empresa superior a un año que así lo soliciten expresamente.

Artículo 25.- Remuneración en caso de Incapacidad Temporal

En los casos incapacidad temporal, ya derivada de contingencias comunes ya de profesionales, la Fundación complementará las prestaciones reconocidas por la Seguridad Social garantizando que la persona empleada siga percibiendo el 100% de sus retribuciones.

Este complemento a cargo de la empresa no se aplicará en los supuestos de accidente de trabajo in itinere que den lugar a una indemnización por daños personales a favor de la persona trabajadora accidentada con cargo a la compañía de seguros de la persona responsable del accidente, salvo en el supuesto en que dicha indemnización fuera inferior a la cuantía global del complemento en cuyo caso la empresa abonará la diferencia entre ambas cantidades.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26.- Graduación de Faltas.

La Fundación tendrá la potestad de sancionar a las personas empleadas por las acciones u omisiones punibles que puedan cometer y que se establecen en el presente convenio.

Toda falta cometida por las personas empleadas se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

a) Faltas leves: Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso en los horarios de entrada o adelanto en los horarios de salida, superiores a 5 minutos e inferiores a 30 minutos.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja por enfermedad o el justificante correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo realizado.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Fundación o fuese causa de accidente de otra persona trabajadora, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material o equipos encomendados que causen daño a los mismos.
5. Falta de aseo o limpieza personal de tal índole que provoque las quejas de otras personas trabajadoras o que afecte a la imagen de la Fundación.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Fundación los cambios de domicilio o número telefónico.
8. Las discusiones con otras personas trabajadoras sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las instalaciones de la Fundación. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio o se produjesen en presencia de personas ajenas a la organización, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Ausencia injustificada al trabajo en 1 día dentro de un periodo de un mes natural.

b) Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Ausencia injustificada al trabajo en 2 días dentro de un periodo de un mes natural.
2. La simulación de accidente o enfermedad que provoque ausencia del puesto de trabajo.
3. La desobediencia de las instrucciones impartidas por superiores jerárquicos en el ejercicio regular de sus funciones. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Organización o para las personas la falta podrá ser calificada como muy grave.
4. Simular la presencia en el puesto de trabajo de otra persona trabajadora eludiendo los métodos de control horario o falseando su utilización.

5. La negligencia en el desempeño del trabajo que afecte al buen desarrollo de las funciones encomendadas.
 6. La imprudencia en la ejecución del trabajo. Si implicase riesgo para sí u otra persona trabajadora o peligro para las instalaciones o equipos podrá ser considerada falta muy grave.
 7. El consumo esporádico de alcohol, tabaco o estupefacientes dentro de la jornada laboral y en el centro de trabajo y la presencia esporádica en el puesto de trabajo bajo los efectos del alcohol o estupefacientes.
 8. Las discusiones con otras personas trabajadoras sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las instalaciones de la Fundación, producidas en presencia de personas ajenas a la organización.
 9. Realizar durante la jornada de trabajo, sin el oportuno permiso de la Dirección, trabajos o actividades de índole personal o particular.
 10. La utilización en beneficio particular y sin autorización previa de medios técnicos propios de la organización.
 11. El quebrantamiento o violación del sigilo obligado sin que se produzca grave perjuicio a la Organización.
 12. La comisión de tres faltas leves, aun de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado notificación escrita de las sanciones.
- c) Faltas muy graves: Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:
1. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en más de 10 veces durante un periodo de 6 meses consecutivos o 20 durante 12 meses alternos.
 2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de 3 o más en un periodo de dos meses consecutivos.
 3. La indisciplina, desobediencia o negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y con efectos notoriamente perjudiciales para la Organización.
 4. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a las personas que trabajen en la Organización o a los familiares que convivan con ellos.
 5. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente contra el respeto a la intimidad y dignidad de las personas mediante la ofensa física o verbal, de carácter y contenido sexual. Si dicha conducta se llevara a cabo prevaleciendo de una posición de superioridad jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
 6. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten notoriamente contra los intereses de la Fundación.
 7. Violar el secreto de la correspondencia de la empresa o de otras personas trabajadoras o de documentos reservados de la empresa, o revelar el contenido de los mismos a personas ajenas a la organización.
 8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, equipos, instalaciones, enseres, mobiliario y documentos de la Fundación.
 9. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento pactado u ordinario establecido.
 10. El hurto, robo y malversación cometidos tanto a la Fundación como a otras personas trabajadoras o a cualquier otra persona o empresa relacionada con ella, dentro de las dependencias de la Fundación o, durante la jornada

laboral, en cualquier otra ubicación. La comisión de cualquier otra clase de hechos que puedan ocasionar en la Fundación desconfianza fundada respecto a su autor. El encubrimiento y/o la complicidad se equiparán a la conducta descrita cuando queden suficientemente acreditadas.

11. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo que ocasione grave perjuicio a las tareas desarrolladas, deterioro del material, equipos e instalaciones o suponga riesgo para las personas.
12. El consumo habitual de alcohol, tabaco o estupefacientes dentro de la jornada laboral y en el centro de trabajo y la presencia habitual en el puesto de trabajo bajo los efectos del alcohol o estupefacientes
13. La reincidencia en falta grave sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de 6 meses computado desde la comisión de la primera.

Artículo 27.- Sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Fundación la facultad de imponer sanciones. De toda sanción impuesta se dará traslado por escrito a la persona trabajadora afectada, quien deberá acusar recibo o firmar un duplicado de la comunicación.

En el caso de la comisión de faltas graves y muy graves, con carácter previo a la imposición de la sanción, se dará traslado de la propuesta a la persona trabajadora afectada para que esta pueda presentar de forma voluntaria un escrito de alegaciones en su defensa, en el plazo máximo de los cinco días hábiles siguientes a su recepción. Presentado el escrito de alegaciones o finalizado el plazo sin haberlo presentado, la empresa impondrá la sanción que considere y notificará su decisión a la persona afectada.

De todas las sanciones impuestas a cualquiera de las personas trabajadoras se informará a la representación legal de los mismos, en el plazo de dos días hábiles desde la notificación de la sanción a la persona afectada.

Según el tipo de infracción cometida y en función la graduación de la misma, se podrán imponer las siguientes sanciones:

- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 hasta 15 días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días o despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales oportunas o de dar cuenta a los órganos competentes cuando el hecho cometido pudiera ser constitutivo de infracción penal.

Artículo 28.- Prescripción de las faltas.

Las faltas y sanciones prescribirán en los plazos siguientes:

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

ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 29.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento del presente convenio con las siguientes funciones:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- Vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- A instancia de cualquiera de las partes, conocer y pronunciarse sobre cuantos conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio, de acuerdo con el procedimiento y los plazos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha comisión estará compuesta por dos representantes de las personas trabajadoras y otros dos representantes de la Fundación y se reunirá a petición de cualquiera de las partes, previa convocatoria por escrito, con al menos tres días hábiles de antelación, debiéndose fijar necesariamente el orden del día.

La comisión paritaria del convenio tendrá como ubicación principal la sede de la Fundación en la calle Tres de Noviembre nº 38, de Santander.

En sus reuniones, ejercerá las funciones de secretaría una persona vocal de la comisión, nombrada para cada reunión, recayendo el cargo alternativamente, una vez entre los representantes de los trabajadores, y otra, entre los representantes de la Fundación. Cada reunión será presidida, asimismo, por el miembro que designen los vocales en igual procedimiento.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría de las dos partes que la componen.

Artículo 30.- Resolución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y a la empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.) de acuerdo a establecido en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el día 14 de julio de 2010 o nuevo acuerdo que lo sustituya.

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación-conciliación del Orecla como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.
- b) Fomentar la mediación-conciliación del Orecla como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- d) Fomentar la intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

Todo ello previa la tramitación del procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

DERECHOS DIGITALES

Artículo 31.- Transformación digital y derechos digitales de las personas trabajadoras.

1.- Dentro de su ámbito de organización, la empresa podrá implantar medidas de mejora de los medios y de los métodos de trabajo basadas en las nuevas tecnologías. La empresa informará a la representación de las personas trabajadoras, con la debida antelación, de la toma de las decisiones sobre esas medidas de mejora que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá incluir las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida. La empresa facilitará a las personas trabajadoras la formación mínima necesaria para su adaptación a las nuevas medidas o métodos de trabajo que se implanten.

2.- El tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido. Las personas que traten los datos personales de las personas trabajadoras deberán guardar el deber de secreto y confidencialidad respecto de la información a la que tuvieran acceso en el transcurso del desarrollo de su actividad. Estas obligaciones subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con la empresa. Queda prohibida la divulgación de la información personal de las personas trabajadoras a la que tenga acceso la empresa. La cesión a terceros de los datos personales de aquellas únicamente se entenderá lícita cuando se produjera en los ámbitos concretos permitidos por una disposición legal.

3.- Las personas trabajadoras tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empresario.

La empresa establecerá, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, los criterios de utilización de los dispositivos digitales de su propiedad puestos a disposición de aquellas, respetando, en todo caso, los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. La empresa deberá informar a las personas trabajadoras del contenido de dichos criterios de utilización y sus posibles modificaciones con carácter previo a su implantación.

El acceso por la empresa al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso para fines privados requerirá que se especifiquen, previamente y de modo preciso, los usos autorizados y las garantías necesarias para la preservación de la intimidad de las personas trabajadoras.

4.- La empresa podrá contar con sistemas de cámaras o videocámaras instalados en los lugares de trabajo con las finalidades de preservar la seguridad de personas y medios y para el ejercicio de las funciones de control previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa deberá informar a las personas trabajadoras y a sus representantes, acerca de la instalación de estos dispositivos de videovigilancia, con carácter previo a su puesta en marcha y de forma expresa, clara y concisa. En ningún caso se instalarán sistemas de videovigilancia en lugares destinados al descanso, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

La empresa se compromete a no instalar en los lugares de trabajo dispositivos para la grabación de sonidos y a no utilizar sistemas de geolocalización.

5.- Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. A este respecto, la empresa elaborará, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a toda la plantilla, incluidos los puestos directivos, en la que se definirán las modalidades de ejercicio de este derecho y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

La empresa no podrá tomar medidas sancionadoras contra aquellas personas que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

Santander, enero de 2022.

Por la Fundación S.E. CEOE-CEPYME
Cantabria.

Por la representación legal
de las personas trabajadoras

Enrique Conde Tolosa
Presidente del Patronato

María Serrano Herrera
Delegada de Personal

Miguel Ángel Cuerno Estébanez.
Vicepresidente del Patronato.

ANEXO.- TABLAS DE CONCEPTOS SALARIALES ANUALES PARA CADA AÑO DE VIGENCIA DEL CONVENIO.

Año 2021.

	DENOMINACIÓN	NIVEL	SALARIO BASE	COM PERS
GRUPO 1	Personal subalterno		16.835,48	
GRUPO 2	Personal administrativo		19.226,70	
GRUPO 3	Personal técnico		23.039,73	
GRUPO 4	Responsables de área		27.676,76	5.945,66
GRUPO 5	Dirección General		39.552,07	

Años 2022 y 2023.

	DENOMINACIÓN	NIVEL	2022	2023
GRUPO 1	Personal subalterno	A	16.835,48	17.340,54
		B	19.663,56	20.253,47
GRUPO 2	Personal administrativo	A	24.541,30	25.277,54
		B	25.696,16	26.467,04
		C	27.735,96	28.568,04
GRUPO 3	Personal técnico	A	28.578,34	29.435,69
		B	29.730,26	30.622,17
		C	30.907,94	31.835,18
GRUPO 4	Responsables de área	A	33.105,71	34.098,88
		B	35.303,47	36.362,57
GRUPO 5	Dirección General		40.264,00	41.471,92

2022/2383