



Administración Autonómica

NÚMERO 2025001422

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA

VISTO el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la **DE LA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA.(código de convenio 18101451012023)**, de fecha 12 de diciembre de 2024, en el que se acuerda la **Modificación del citado Convenio**, presentado el 26 de diciembre de 2024, de conformidad con el artículo 90 y concordantes Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente **Primero** Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia

DELEGADO TERRITORIAL,
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

ACTA DE LA SEGUNDA Y ÚLTIMA REUNION MANTENIDA ENTRE LA EMPRESA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA Y LA REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES, CON MOTIVO DE LA NEGOCIACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA.

En Granada a las 11:05 horas del día 12 de diciembre de 2024, en las instalaciones de la empresa, sita en Avenida de la Ciencia, nº 2, se reúnen, de una parte D. Fernando Bueno López-Viota, en calidad de Director-Gerente de la empresa FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA con Cif G18000802, asistido por D. Pablo García Martínez y, de otra parte, D^a Ana Belén Gómez Sousa, en calidad de representante legal de los trabajadores, así como D^a Yolanda Moles Quitián, como responsable de RRHH de la empresa.

Tras deliberar sobre los puntos tratados en la primera reunión, los asistentes acuerdan por unanimidad aceptar las propuestas presentadas por D^a Ana Belén Gómez Sousa, estableciendo lo siguiente:

- **Renovación de vigencia:** Se acuerda extender la vigencia del acuerdo para los años 2025 y 2026.
- **Actualización de tablas salariales:** conforme al incremento pactado para 2024.
- **Mejoras en la solicitud de anticipos:** Se facilitarán las condiciones para la solicitud de anticipos, permitiendo al personal una mayor flexibilidad financiera en situaciones de necesidad.
- **Revisión salarial:** Se establece un incremento salarial de un 3% para los años 2025 y 2026 y, adicionalmente, se incluye un incremento del 2,4 % en la cláusula de revisión salarial para 2024, destinado a compensar la pérdida de poder adquisitivo ocasionada por el aumento del IPC, única y exclusivamente para el personal del Grupo III.

Por otro lado, con el objetivo de favorecer la conciliación laboral y personal, se adoptan las siguientes medidas:

- **Régimen de semanas alternas:** El personal de mantenimiento podrá acogerse a un sistema de trabajo en semanas alternas.
- **Adaptación de permisos:** Los permisos establecidos en el convenio serán adaptados a las nuevas regulaciones normativas vigentes.
- **Regularización de la ayuda de estudios:** Se establecerá la regularización de esta ayuda en los casos en que ambos cónyuges trabajen para la Fundación.

No obstante, la empresa no puede aceptar la propuesta presentada por D^a. Ana Gómez en relación con las solicitudes del personal del Museo, específicamente la de disponer de un sábado libre al mes y la redistribución de la

jornada laboral de lunes a viernes. Estas modificaciones coincidirían con los periodos de mayor actividad en la Fundación, repercutiendo negativamente en su operatividad y funcionamiento.
Ante esta situación, se presenta el acuerdo final del presente convenio.

En prueba de conformidad, siendo las 11:40 horas, se firma en el lugar y fecha al principio indicados.

D. Fernando Bueno López-Viota
D^a. Yolanda Moles Quitián

D^a. Ana Belén Gómez Sousa
D. Pablo García Martínez

CAPÍTULO 1

Ámbito y revisión

Sección 1. Ámbito

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación en la Fundación Caja General de Ahorros de Granada, para el personal que presta servicios administrativos, de gestión y producción de actividades en la sede central y el personal que presta servicios en el Museo Memoria de Andalucía, así como cualquier otro personal que, dependiendo directamente de la Fundación, preste servicios en cualquier centro cultural que pueda disponer la Fundación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo ubicado en las dependencias de la Fundación Caja General de Ahorros de Granada. (En adelante la Fundación)

Artículo 3. Ámbito personal.

El ámbito del presente convenio colectivo comprende a todas las personas que tienen la calidad de personal laboral por cuenta de la Fundación, tanto en las dependencias administrativas como en el Museo Memoria de Andalucía.

No quedan afectados por este Convenio, el personal que, aun perteneciendo a la Fundación, presta servicios en los Colegios Caja General de Ahorros de Granada y Centro Privado de Educación Especial Sagrada Familia, a quienes les continuarán afectando los respectivos convenios estatales que son, el de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y el de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, respectivamente.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y tendrá una duración de dos años, por lo cual, sus efectos se extinguirán el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 5. Absorción y compensación.

El conjunto de los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo sustituye de forma íntegra toda regulación estipulada en los anteriores convenios colectivos que les venía siendo de aplicación.

Por lo que respecta a las disposiciones futuras que pudiesen promulgarse durante la vigencia del convenio colectivo, tendrán efectos prácticos cuando, una vez consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen las condiciones del presente convenio colectivo, consideradas asimismo en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 6. Garantía ad personam.

Con carácter estrictamente personal, se respetarán las situaciones personales que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo, consideradas asimismo en su conjunto y cómputo anual.

Sección 2. Revisión

Artículo 7. Denuncia.

La denuncia para la revisión del convenio colectivo se efectuará por escrito y dentro del plazo de tres meses antes de la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Podrá efectuar la denuncia cualquiera de las representaciones firmantes del convenio colectivo, debiendo comunicarlo a la otra representación y a la autoridad laboral.

La Comisión Negociadora del nuevo convenio colectivo se constituirá formalmente en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que se denuncie el convenio.

Artículo 8. Prórroga.

El convenio colectivo quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en los mismos términos, por periodos sucesivos de un año, si ninguna de las representaciones procede a su denuncia, de conformidad con lo que se establece en el artículo 7.

Prorrogado el convenio colectivo, las partes se comprometen a revisar las tablas salariales para garantizar que no se produzca pérdida del poder adquisitivo de las personas afectadas por el mismo, según lo acordado en los artículos establecidos al efecto en el convenio.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. Como órgano para la interpretación y la vigilancia del Convenio colectivo, se crea una Comisión Paritaria que, además, ejercerá funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en los que las partes lo sometan a su consideración de común acuerdo.

2. La Comisión Paritaria estará formada por 4 miembros, 2 en representación de las personas trabajadoras y otros dos en representación de la Dirección de la Fundación.

3. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria:

a) Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.

b) Vigilar el cumplimiento de todo lo acordado.

c) Conocer de las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del Convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.

d) Arbitrar soluciones para las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración.

e) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los periodos de consultas de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de Convenio colectivo, en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

f) Aquellas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo de las partes.

g) Resolver cuestiones relativas a la igualdad y al ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la Fundación.

4. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La solicitud se formulará por escrito dirigido al presidente o presidenta, que se habrá designado de común acuerdo con el resto de los integrantes, en el cual se indicará con claridad y precisión el tema que se somete a la consideración de la Comisión Paritaria.

5. Las reuniones deberán tener lugar, a más tardar, a los diez días hábiles de la fecha de su solicitud. Se redactará un acta de todo lo tratado en las reuniones que firmarán todos los asistentes.

6. A efectos de comunicaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria estará en Granada, avenida de La Ciencia, 2, y las reuniones se efectuarán en las instalaciones de la Fundación

7. La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO 2

Grupos profesionales

Artículo 10. Clasificación del personal.

1. El personal afectado por el presente Convenio colectivo estará integrado en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I: Directivos, Gerentes y subdirectores

- Grupo II: Personal de gestión y administración
- Grupo III: Personal de actividades y servicios.
- Grupo IV: Personal en formación.

ESQUEMA :

Grupo Profesional I:

- Grupo I- Nivel A)
 - Dirección
- Grupo I- Nivel B)
 - Gerencia
- Grupo I- Nivel C)
 - Subdirección

Grupo Profesional II. Personal de Gestión y Administración:

- Grupo II- Nivel A)
 - Jefes de área o departamento
- Grupo II- Nivel B)
 - Oficiales de 1ª
- Grupo II- Nivel C)
 - Oficiales de 2ª
- Grupo II- Nivel D)
 - Auxiliares Administrativos

Grupo Profesional III: Personal de actividades y servicios:

- Grupo III- Nivel A)
 - Coordinadores / Técnicos
- Grupo III-Nivel B)
 - Ayudantes/Auxiliares

Grupo Profesional IV: Personal en formación.

Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación laboral que agrupa a las personas según sus aptitudes profesionales, responsabilidades y tareas profesionales. Dentro de cada grupo existen distintos niveles, que corresponden a los intervalos que delimitan los diferentes grados de responsabilidad y autonomía.

Definición de los grupos profesionales. La definición de cada grupo profesional es la que se determina a continuación:

Grupo Profesional I: Precisan de un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de formación al más alto nivel y/o de una experiencia dilatada en el sector y puesto a desempeñar.

Asumen y se responsabilizan de objetivos globales en su ámbito de trabajo y los transforman en objetivos concretos de equipos de trabajo o departamentos.

Dirigen y gestionan equipos de trabajo en áreas funcionales, departamentales y/o comerciales.

Realizan y supervisan tareas diversas y bastante complejas que exigen una gran habilidad y experiencia, que incluyen la supervisión y coordinación de un grupo de trabajo (en un área funcional, departamental y/o comercial) en el que el titular asume la responsabilidad directa sobre los resultados operacionales o de incorporación inmediata en resultados generales de la Empresa a través de otros puestos.

Posee niveles de decisión e iniciativa amplios, con el más alto grado de autonomía en el ámbito de trabajo encomendado, limitados por la aplicación de las normas de la Empresa y supervisados directamente por los organismos directivos de la Empresa del más alto nivel.

Las personas integradas en este grupo profesional se les requiere iniciativa de actuación dentro del marco de los proyectos, programas o servicios profesionales correspondientes.

Deben tener un conocimiento amplio del oficio o de la profesión:

Se encargan, de delegar, de gestionar y controlar los proyectos, programas o servicios, pueden coordinar la labor de personal auxiliar, en el proceso de análisis de los problemas cotidianos, necesitan supervisión, Identifican los problemas sencillos o repetitivos y priorizan su resolución, aportan al equipo sus conocimientos específicos y aplican los conocimientos nuevos y las habilidades adquiridas, pueden participar en los procesos de evaluación de proyectos, programas y servicios como forma de aprendizaje, son rigurosas con el cumplimiento de los estándares normativos de calidad fijados o acordados con los proveedores o colaboradores, argumentan sus puntos de vista respecto a los proyectos, programas o servicios que gestionan.

Grupo I- Nivel A)

Grupo I- Nivel B)

Grupo I- Nivel C)

Requisitos: Licenciatura, titulación académica de grado superior para futuras incorporaciones o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

Grupo Profesional II. Personal de Gestión y administración: Quienes realizan funciones de apoyo a la Gerencia en la dirección, supervisión y coordinación de las competencias adscritas a la Unidad. Asesorar, técnicamente, en las materias competencia de su Área, al Gerente, director o subdirector.

Grupo II- Nivel A):

Planificar, organizar, supervisar y orientar las distintas áreas de trabajo de su unidad.

Coordinar los programas, proyectos y planes de actuación de los Servicios encuadrados bajo su dependencia. Asumir la jefatura del personal adscrito al Área y disponer de las instalaciones a su cargo, responsabilizándose de su adecuado uso, y de la disciplina, motivación y formación de los recursos humanos asignados a la Unidad. Realizar estudios, informes, memorias, y estadísticas, y presentar sugerencias y propuestas de mejora de la calidad del Área.

Participar en las reuniones y acontecimientos a que deba asistir en función de sus competencias.

Cualquier otra función delegada por el Gerente, director o subdirector y aquellas otras tareas afines al puesto y que le sean encomendadas por el Gerente, o resulten necesarias por razones de servicio, particularmente aquellas que se deriven de los conocimientos o experiencias exigidos en el proceso de asignación del puesto o que haya adquirido en cursos de formación en los que haya participado por razón de su puesto.

Resolver los conflictos de competencia surgidos entre las unidades a su cargo, así como distribuir las tareas relativas a trabajos no asignados claramente a las unidades por su indefinición.

Requisitos: Licenciatura, titulación académica de grado superior para futuras incorporaciones o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

Grupo II-Nivel B):

Se incluirán en este grupo profesional aquellas personas que, con distinto grado de autonomía y responsabilidad intervienen y gestionan proyectos, programas y los servicios de la Fundación, pudiendo participar en su creación, y actúan bajo la supervisión o subordinación de otras categorías superiores.

Requisitos: Diplomatura o titulación académica de grado medio para futuras incorporaciones o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

Grupo II-Nivel C):

Las personas integradas en este nivel se les requiere iniciativa de actuación y se encargarán, por delegación, de gestionar y controlar los proyectos, programas o servicios profesionales correspondientes, de menor complejidad.

Requisitos: No procede.

Grupo II-Nivel D):

Atienden las necesidades de la fundación, encomendándole tareas auxiliares para las que no se requiere un alto grado de autonomía para ejecutar los trabajos dentro del ámbito de su competencia profesional y para el que no se necesita una especial cualificación.

Requisitos: No procede.

Grupo III: Personal de actividades y servicios: Pertenecen a este Grupo, aquellas personas que desempeñan las actividades y servicios propios dentro de la organización de la Fundación y aquellas otras que desarrollan actividades relacionadas con tareas auxiliares.

Grupo III- Nivel A

Programación, producción y seguimiento de actividades propias de la Fundación y actúan bajo la supervisión o subordinación de otras categorías superiores.

Personas que desempeñan un determinado oficio exigiéndosele formación teórico-práctica adecuada o dominio acreditado del trabajo a realizar.

Requisitos: Formación reglada administrativa o formación profesional equivalente para futuras incorporaciones o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

Grupo III-Nivel B)

Atienden las necesidades de la fundación, encomendándole tareas auxiliares para las que no necesita una especial cualificación. Estas tareas pueden ser atención telefónica, reparto de correspondencia, conserjería, entre otras.

Requisitos: No procede.

Grupo IV: Personal en formación.

La contratación de personal en formación se registrará según lo dispuesto en 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, encomendándole tareas para las que no se requiere un alto grado de autonomía para ejecutar los trabajos dentro del ámbito de su competencia profesional.

Artículo 11. Ingresos y período de prueba.

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Grupos I y II: dos meses.
- Grupo III: un mes.
- Grupo IV: seis meses

2. Durante este período, tanto la Empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el personal laboral percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada. Transcurrido el plazo de prueba computará a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

3. Es potestativo de la Empresa reducir la duración máxima que para el mismo se señala, en su caso.

CAPÍTULO III Política salarial

Artículo 12. Tablas salariales.

Nivel	Salario/Mes
GRUPO I	
Nivel A	1.767,56
Nivel B	1685,76
Nivel C	1644,46
GRUPO II	
Nivel A	1.582,12
Nivel B	1.418,73
Nivel C	1.331,89
Nivel D	1.215,15
GRUPO III	
Nivel A	1.215,15
Nivel B	1.200,91
GRUPO IV	E.T
Plus Transporte	96,93

Ayuda de Estudios / año	159,24
JUBILACIÓN 60	5.234,12
JUBILACIÓN 61	4.486,36
JUBILACIÓN 62	3.738,66
JUBILACIÓN 63	2.990,93
JUBILACIÓN 64	1.869,33

Artículo 13. Salario Base

El salario base en jornada completa de trabajo será el que figura para cada categoría profesional contemplada en el artículo 12.

Artículo 14. Plus de transporte

Se establece con carácter general para todo el personal laboral, sin distinción alguna ni de edad ni de jornada realizada ni de categoría profesional, un plus de transporte mensual consistente en las cantidades reflejadas en el en el artículo 12.

Artículo 15. Ayuda de estudios

Se establece una ayuda de estudios anual, consistente en las cantidades reflejadas en la tabla salarial, por cada hijo de los trabajadores o trabajadoras que esté recibiendo enseñanza Preescolar, incluida guardería de 0 a 3 años, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional o Formación Superior, siempre que pueda justificarse.

En el supuesto de que ambos progenitores sean trabajadores de la misma empresa, la ayuda de estudios será distribuida de manera equitativa, correspondiendo un 50% de la cantidad total a cada uno de ellos. Esta ayuda se abonará también al personal laboral que esté realizando cualquiera de los mencionados estudios.

Dichas ayudas serán abonadas por la empresa en el mes de octubre de cada año, coincidiendo con la iniciación del curso.

Artículo 16. Antigüedad

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios, en la cuantía de un 6 por ciento de sus retribuciones salariales para cada trienio, con las siguientes limitaciones:

El tope máximo de incremento por antigüedad será del 30 por ciento, es decir 5 trienios, para aquellos trabajadores o trabajadoras que no lo hubieran alcanzado a la publicación del presente convenio, sin perjuicio de aquellos que ya hayan alcanzado un porcentaje superior.

Artículo 17. Pagas Extra

Se establecen tres pagas extraordinarias, de devengo anual, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base y antigüedad. La primera será abonada el 31 de marzo, y su devengo será el periodo comprendido entre el 1 de abril del año anterior y el 31 de marzo del año en curso. La segunda se abonará el día 15 de julio, devengándose desde el 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año en curso. La tercera se abonará el 22 de diciembre, devengándose entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. La empresa podrá prorratear mensualmente cualesquiera de estas gratificaciones extraordinarias, previa solicitud del trabajador/a.

Artículo 18. Promoción.

El personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo y encuadrados en el Grupo profesional II y III con relación laboral de carácter indefinida fijo de plantilla que se encuentren en activo, en excedencia por cuidado de hijos, por cuidado de familiares o por razón de violencia de género, y siempre que se haya superado el correspondiente periodo de prueba, podrán solicitar, la cobertura de los diferentes puestos de trabajo, siempre y cuando existiera alguna vacante.

La empresa, junto con el/la Representante de los trabajadores, analizarán, si el personal laboral que haya

optado por solicitar la cobertura del puesto vacante, cumple con los requisitos indispensables del puesto de trabajo.

Artículo 19. Trabajos de superior categoría

Con carácter general el personal laboral desarrollará las funciones propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

Cuando los trabajadores o trabajadoras realicen trabajos correspondientes a una categoría superior a la que tengan atribuida, percibirá, durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de la categoría superior. No obstante, estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a tres meses en el mismo año. Si este plazo se superara, ascenderá a dicha categoría superior.

Artículo 20. Anticipos a cuenta

Los trabajadores y trabajadoras fijos de plantilla y los contratados con más de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de cuatro mensualidades de su líquido a percibir, siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de estas circunstancias:

- Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, del trabajador/a, su cónyuge, e hijos no emancipados.
- Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos emancipados.
- Adquisición de primera vivienda.
- Matrimonio del trabajador/a.
- Para la adquisición de vehículo.
- Cubrir necesidades urgentes y de carácter prioritario. El/la trabajador/a deberá justificar que el préstamo es necesario para cubrir una necesidad apremiante o urgente.
- Obras y reformas en su domicilio habitual.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal. La dirección de la empresa, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado, siempre que su situación económica se lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la solicitud, documentándose la referida concesión, haciendo constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a cuatro, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 30, 60, 90 ó 120 euros mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos, tres o cuatro meses, debiendo ser detraídas de la nómina.

No obstante, en el supuesto de que el trabajador/a dejara de prestar servicios en la empresa durante la vigencia del anticipo, ésta queda facultada para detraer de la

liquidación finiquito correspondiente el montante a que ascienda la suma pendiente de amortización.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

Artículo 21. Dietas y locomoción

Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular, y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del personal laboral por necesidades del trabajo.

La dieta completa queda fijada en 50 euros. El personal laboral percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

La media dieta queda fijada en 20 euros. El personal laboral percibirá media dieta cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radique el centro de trabajo por un periodo de más de cinco horas, siempre que el mencionado periodo coincida con el periodo de pausa para comer, incluyendo la comida. En ningún caso se percibirá la media dieta cuando los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral.

La dieta por comida queda fijada en 9 euros. El personal laboral percibirá la dieta por comida cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radique el centro de trabajo, y este desplazamiento no dé derecho a percibir la media dieta.

El pago de kilometraje se establece en 0,27 euros por kilómetro. El personal laboral percibirá este pago por kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamiento en

automóvil de su propiedad.

Las cantidades fijadas en este artículo tienen carácter de mínimos.

Artículo 22. *Revisión Salarial.*

Las retribuciones salariales para el periodo de vigencia del Convenio se referencian a las tablas resultantes de las que para cada categoría se fijan en la tabla salarial contenida en el artículo 12 de este convenio colectivo, incrementadas en un 3 % anual para los años 2025 y 2026 en los conceptos incluidos en dichas tablas, así como en el resto de conceptos económicos reflejados en este convenio colectivo.

Asimismo, se aplicará para 2024 un incremento adicional del 2,4% para el personal comprendido en el Grupo III, con el propósito de compensar la pérdida de poder adquisitivo derivada del aumento del IPC. Este incremento se aplicará en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Artículo 23. *Premio de vinculación*

El personal laboral que alcance su jubilación ordinaria o tenga declarada una incapacidad permanente total o absoluta, percibirá en concepto de premio de vinculación, el importe de una mensualidad de su salario base, más los correspondientes trienios de antigüedad, todo ello con independencia de la preceptiva liquidación.

Artículo 24. *Premio de jubilación anticipada.*

Aquellos trabajadores o trabajadoras que opten por jubilarse anticipadamente entre los 61 y 64 años recibirán por una sola vez las cantidades reflejadas en la Tabla Salarial del presente convenio, siempre que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 15 años.

CAPÍTULO IV

Jornada. Horas extraordinarias, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 25. *Distribución del tiempo de trabajo del personal de la Fundación.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada máxima de 35 horas semanales, prestadas de lunes a viernes, que se entenderán cumplidas con los horarios, vacaciones, fiestas locales y permisos que se regulan en el presente Capítulo IV, con la excepción del personal que presta servicios en el museo y de mantenimiento que su jornada de 35 horas semanales se realizará según se detalla a continuación:

- Horario para el personal del Museo se distribuirá en 5 jornadas semanales, de martes a sábados, salvo cuando se realicen actividades de verano, que se distribuirán de lunes a viernes.
- Horario para el personal de mantenimiento se distribuirá en semanas alternativas, una de lunes a viernes de 8h a 15h y otra de martes a sábados, (cuya distribución horaria sería (martes, miércoles y jueves de 8h a 15,10h; Viernes de 8h a 15h y de 17h a 19h; y sábados de 10h a 14.30h), garantizando en todo momento una cobertura adecuada según las demandas y prioridades de la empresa.

Se establece un horario especial para los días de Semana Santa y Corpus que se detalla a continuación:

- Semana Santa: de 08:00 a 14:00 horas.
- Corpus: de 09:00 a 14:00 horas.
- Cuando el centro realice actividades educativas de Museo en verano, la jornada laboral se distribuirá de lunes a viernes.

Artículo 26. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El personal laboral con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse con excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En ningún caso esta excedencia podrá utilizarse para prestar servicios en otras entidades que compitan con la actividad de la Empresa, perdiendo todos sus derechos de reingreso quien así lo hiciera.

3. El personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante, cuando dos o más trabajadores/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Los trabajadores/as que soliciten una excedencia por cuidado de hijos, tendrán derecho reserva de su puesto de trabajo durante un máximo de un año.

4. El personal laboral también tendrán derecho a un periodo de excedencia para atender al cuidado 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. En este caso la excedencia no será superior a 3 años.

Los trabajadores/as que soliciten una excedencia por cuidado de un familiar, tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo durante un máximo de un año.

5. El personal laboral en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto al suyo que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Artículo 27. Complemento de baja por incapacidad temporal (IT).

La empresa complementará las prestaciones económicas por enfermedad o accidente, hasta alcanzar el 100 por ciento de la totalidad de las retribuciones, exceptuando el plus de transporte.

Artículo 28. Permisos retribuidos y no retribuidos.

El trabajador o trabajadora, con previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, a excepción del permiso contemplado en el apartado j), por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo que se exponen a continuación:

a) Veinte días naturales para el primer matrimonio. Para posteriores matrimonios, serán quince días naturales. Estos días se disfrutarán continuados a la fecha del hecho causante.

Asimismo, se tendrá derecho a este permiso retribuido en caso de unión estable de pareja de hecho que cumpla las condiciones y requisitos que legalmente se establecen o se establezcan en el futuro al efecto en el ámbito del Estado español o de la comunidad autónoma, dentro del ámbito territorial al que afecte.

b) Cinco días laborables, sin límite anual, por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, familiares consanguíneos de la pareja de hecho o cualquier persona con la que se conviva y necesite cuidados, y un día más si por este motivo el trabajador o trabajadora necesita desplazarse al efecto a un municipio situado a más de 50 km de su domicilio habitual.

c) El tiempo máximo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en caso de nacimiento, acogida legal o adopción legal.

d) Cinco días laborables por defunción de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y un día más si por este motivo el trabajador o trabajadora necesita desplazarse al efecto a un municipio situado a más de 50 km de su domicilio habitual.

e) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual, más un día más adicional, cuando el traslado se produzca a más de 50 km del domicilio anterior.

f) El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad y conocimiento de la empresa estudios para la obtención de un título académico o profesional.

g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de tipo público o personal, de acuerdo con lo que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Cinco días al año por asuntos propios sin necesidad de justificación. El disfrute solo podrá tener lugar durante el año natural y no serán acumulables.

i) Cuatro días al año para atender urgencias familiares imprevisibles y no planificadas de fuerza mayor, tales como accidentes o enfermedades de familiares o convivientes que requieran su presencia inmediata. Este permiso podrá usarse por horas o hasta completar 4 días al año.

j) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de 8 semanas, no retribuido, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

El ejercicio de este derecho es compatible con la utilización de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el art. 37 del ET.

k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar adaptaciones en su jornada laboral, tanto en duración como en distribución, así como en la modalidad de prestación, incluido el trabajo a distancia, con el fin de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Este derecho se extiende a aquellas con hijos o hijas hasta que estos cumplan 12 años.

Además, se reconoce el derecho a reducción de jornada para quienes deban cuidar de un menor de 12 años o de una persona con discapacidad sin actividad retribuida, lo cual implica una reducción proporcional del salario. También podrá solicitar este derecho quienes necesiten atender al cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, incluyendo el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que no pueda valerse por sí mismo debido a edad, accidente o enfermedad y no realice actividad retribuida.

El derecho a reducción de jornada también se amplía a personas con hijos o personas a cargo con discapacidad menor de 26 años que presenten una enfermedad grave. Esto es aplicable cuando el grado de discapacidad supera el 65% y se acredita antes de los 23 años.

La empresa está obligada a responder por escrito si acepta o no las solicitudes a de teletrabajo en un plazo máximo de 15 días. En caso de rechazo, la empresa debe presentar una propuesta alternativa que responda a las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien negar el teletrabajo, justificando de forma motivada las razones objetivas de su decisión.

Si no se pronuncian dentro de este periodo, la solicitud se considera aceptada automáticamente.

Artículo 29. Permiso para el cuidado del bebé lactante.

Los trabajadores o trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas por acuerdo entre empresa y trabajador/a o en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Mediante acuerdo entre empresa y trabajador/a, el derecho recogido en este artículo podrá acumularse en jornadas completas disfrutándose de una sola vez inmediatamente después de que finalice la baja por

nacimiento

La concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al el trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso por cuidado del bebé lactante.

Artículo 30. Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes de este convenio colectivo manifiestan su voluntad de que no se realicen horas extraordinarias durante su vigencia. No obstante, si por la cobertura de eventualidades urgentes y no programables, comunicadas y autorizadas por la dirección, debieran realizarse horas extraordinarias, estas se compensarán mediante descanso de una hora y media por cada hora en el trimestre siguiente. Cuando no fuera posible la compensación con descanso, las horas extraordinarias serán retribuidas con el 75 % de recargo sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 31. Vacaciones.

1.El personal laboral de la Fundación disfrutarán de 26 días, laborables de vacaciones anuales, computados según el calendario laboral oficial de cada comunidad autónoma.

Los trabajadores o trabajadoras con una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutarán de un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

2. De estas vacaciones, 15 días laborables se disfrutarán en el mes de agosto, exceptuando el personal de Museo que disfrutará de 21 días laborables.

3. Las vacaciones que pudieran quedar pendientes podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente al que se hubieran generado.

4. Al 31 de mayo deberá haberse realizado el cuadrante vacacional.

5.En virtud del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, la persona afectada tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en unas fechas distintas y una vez finalizada la suspensión del contrato aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

Si el periodo de vacaciones coincide con una situación de incapacidad temporal por causas distintas a las descritas en el párrafo anterior que impida el disfrute total o parcial durante el año meritado, la persona afectada podrá disfrutarlas una vez finalice la incapacidad y siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que hayan estado meritadas.

Artículo 32. Días festivos y tarde festiva

Se establecen como días festivos el 24 de diciembre, Nochebuena, y 31 de diciembre, Nochevieja, excepto en aquellas localidades en las que coincida fiesta local con uno de estos días, en cuyo caso será festivo el día anterior.

Se establece como tarde festiva para Granada capital la del día 3 de mayo, día de la Cruz. Así como, el sábado de Semana Santa que para cada año corresponda

CAPÍTULO IV

Regulación de los Contratos de Trabajo

Sección 1. Contratos de Trabajo

Artículo 33. Modalidades contractuales.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que las modalidades contractuales se regirán según lo dispuesto en 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.

Artículo 34. Trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras, previo acuerdo con la empresa, podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

Artículo 35. Jubilación parcial y contratos de relevo.

Los trabajadores y trabajadoras sujetos a este convenio, podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del

Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.

Cuando el trabajador o trabajadora haya acordado con la empresa el ejercicio de este derecho, la empresa deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable.

Sección 2. Derechos y deberes derivados del contrato

Artículo 36. Salud Laboral

Las empresas y trabajadores/as afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 37. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Fundación, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la normativa de desarrollo, ha elaborado el correspondiente Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad ha sido elaborado adoptando las decisiones necesarias para propiciar el cumplimiento de la norma e incorporar las medidas existentes en materia de igualdad de oportunidades

La Fundación y el personal laboral afectado por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En lo relacionado con las causas legales de la suspensión del contrato de trabajo, se regirá conforme a lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Conciliación de la vida familiar y laboral.

La empresa y trabajadores/as afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, así como en el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO V Régimen disciplinario

Artículo 39. Faltas y sanciones de los trabajadores.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio colectivo.

Artículo 40. Faltas.

Se considerará falta cualquier acto u omisión del trabajador o trabajadora que suponga una infracción de los deberes y funciones que tiene encomendados o que resulte contrario a lo que preceptúan las disposiciones legales vigentes.

Las faltas o infracciones laborales de los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 41. Gradación de las faltas.

De conformidad con la clasificación que contiene el artículo anterior y sin carácter restrictivo, la enumeración de las faltas es la siguiente:

1. Faltas leves:

- a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo que no causen perjuicio irreparable.
- b) No cursar a su tiempo la baja por enfermedad, salvo que se demostrara la imposibilidad de hacerlo.
- c) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.
- d) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el permiso necesario o causa justificada, siempre y cuando no se ocasione perjuicio irreparable.
- e) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales, pluses familiares y retenciones de IRPF, dentro de los cinco días siguientes a su producción.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, siempre y cuando la negativa no fuera manifestada verbalmente, en cuyo caso se calificará como falta grave.

g) La imprudencia en el trabajo, respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre prevención de riesgos laborales, que no ocasione accidentes serios ni daños al personal o a los elementos de trabajo.

h) Fumar en las instalaciones de la empresa o en el centro de trabajo.

2. Faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando la persona trabajadora haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

g) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.

h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

i) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

l) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

m) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

n) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

o) Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles.

15. El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.

3. Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

b) Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

f) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

h) La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

i) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

o) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

q) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

r) El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

r) El acoso moral (mobbing), entendiéndolo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

t) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

u) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

v) La violación de los denominados códigos de cumplimiento o «compliance» instaurados en las empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que el empleado haya sido debidamente informado sobre su contenido.

w) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 42. Sanciones.

Las sanciones que pueden imponerse al personal que haya incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas son las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días; traslado de departamento o servicio por un periodo de tres meses a un año; inhabilitación para ascender de nivel durante tres años como máximo; despido.

Artículo 43. Procedimiento sancionador.

1. Las sanciones se comunicarán a la persona interesada por escrito y se dará conocimiento de las faltas graves al Comité de Empresa o a los delegados de personal.

2. Para la imposición de sanciones por falta muy grave se instruirá expediente sumario.

El expediente se iniciará enviando al trabajador o trabajadora un pliego de cargos en el que se expondrán sucintamente los hechos que se suponen constitutivos de falta. Seguidamente, se enviará el pliego al Comité de Empresa o a los delegados de personal, quienes, al igual que el trabajador o trabajadora afectado, dispondrán de cinco días hábiles para manifestar por escrito, que enviarán a la Dirección, lo que consideren conveniente para la aclaración de los hechos. La Dirección, finalizado el plazo de cinco días hábiles, aunque el trabajador o trabajadora afectado o los representantes sindicales no hayan hecho uso de su derecho a formular alegatos por escrito, podrá imponer al trabajador o trabajadora la sanción que considere procedente de acuerdo con la gravedad de la falta y con lo que se haya pactado en el presente convenio colectivo.

La sanción se comunicará por escrito al trabajador o trabajadora y, seguidamente, se trasladará al Comité de Empresa o a los delegados de personal.

3. En relación con las garantías de los miembros del Comité de Empresa y de los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, este convenio se remite a lo que dispone el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45. Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

Artículo 46. Sucesión de empresas

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión, que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, si la cesión fuera declarada delito.

Artículo 47. Cláusula de modificación.

La empresa, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá modificar las condiciones económicas del presente cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Artículo 48. Sercla

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Mixta Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados

en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.