

## **IV CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA**

### **CAPÍTULO I**

#### **ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y CONDICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1- Determinación de las partes.**

El presente Convenio Colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo concertado por los representantes de la Fundación General de la Universidad de Málaga, en adelante a lo largo del presente Convenio Colectivo denominada (FGUMA), y el Comité de Empresa de la citada Fundación, como representantes legales de los trabajadores de la misma.

##### **Artículo 2.- Ámbito funcional.**

Quedarán sujetas al presente Convenio el conjunto de las actividades y servicios prestados por la Fundación General de la Universidad de Málaga en toda la provincia de Málaga, quedando excluidas las actividades desarrolladas por la Fundación en el Centro de Investigaciones Médico - Sanitarias (CIMES) a cuyo personal le será de aplicación la normativa legal y convencional que corresponda.

##### **Artículo 3.- Ámbito personal.**

1.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación, en su integridad, al personal sujeto a relación jurídico-laboral ordinaria concertada con la Fundación General de la Universidad de Málaga.

2.- Asimismo, quedan excluidos del campo de aplicación del presente convenio, el personal sujeto a relación laboral de carácter especial, de acuerdo con lo determinado en el art. 2.1.del Estatuto de los Trabajadores.

##### **Artículo 4.- Ámbito temporal.**

1.- El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de TRES años, comenzando el uno de enero de 2017 y finalizando el 31 de diciembre de 2019.

2.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2017.

3.- Al vencimiento del presente Convenio y de no existir denuncia previa en legal forma por alguna de las partes, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento previsto, éste se prorrogará tácitamente por el período máximo de un año.

## CAPÍTULO II

### COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO.

#### **Artículo 5.- Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio.**

1.- En el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo cuyas funciones y competencias son las que se le atribuye en el presente Convenio.

2.- La Comisión paritaria tendrá su sede en la de la FGUMA.

#### **Artículo 6.- Funciones y competencias.**

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones y competencias:

1.- Interpretación del texto del Convenio Colectivo en su aplicación práctica.

2.- Resolución de cuantos asuntos y reclamaciones colectivas se le sometan a su decisión respecto a las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo.

Por ello, cualquier conflicto colectivo, incluido el supuesto del artículo 82. 3. Estatuto de los Trabajadores, que se suscite en el ámbito de este convenio colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la comisión paritaria del convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

Dicho conflicto deberá tratarse en la comisión del convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión o sin que se llegue a una solución la parte que lo haya presentado podrá acudir o someter el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado sistema andaluz extrajudicial de resolución de conflicto.

3.- Vigilancia del cumplimiento efectivo y total de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4.- Intervención preceptiva antes del inicio de cualquier tipo de reclamación judicial de carácter colectivo.

5.- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes signatarias del Convenio.

6.- El desarrollo de las Categorías y Grupos profesionales en que deba encuadrarse el personal afectado por el presente Convenio Colectivo.

7.- Actualización del contenido del Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de los cambios normativos o de otros acuerdos que puedan afectar al contenido del Convenio Colectivo.

8.- Cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

#### **Artículo 7.- Composición de la Comisión paritaria.**

1.- La Comisión paritaria estará compuesta por un total de SEIS miembros, TRES por parte del Comité de Empresa signatario del presente Convenio Colectivo y otros TRES, por parte de la FGUMA.

2.- En la primera sesión que se celebre se acordará la designación de un/a Presidente y un/a Secretario, quienes ejercerán sus funciones alternativamente por periodos semestrales. Esta designación recaerá necesariamente sobre cada vocal de cada representación.

3.- Serán funciones de la Presidencia las de convocar las reuniones y moderar los debates y de la Secretaría la de custodiar toda la documentación y redacción de actas, así como la de expedir, con el visto bueno de la Presidencia, las certificaciones sobre los acuerdos adoptados.

4.- Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo podrán designar un vocal suplente que asistirá a las reuniones en caso de ausencia del vocal titular designado. En todo caso, el/la vocal suplente por parte de la representación social, deberá ser miembro del Comité de Empresa de la Fundación General de la Universidad de Málaga.

5.- A las reuniones de las Comisión paritaria podrán asistir asesores de las partes quienes tendrán voz, pero no voto.

#### **Artículo 8.- Funcionamiento de la Comisión paritaria.**

1.- La Comisión paritaria se reunirá, de forma ordinaria, al menos una vez al año y de forma extraordinaria cuando lo solicite alguno de sus miembros o cuando se haya recibido alguna consulta o petición por parte legitimada para ello, conforme a las funciones y competencias atribuidas en el presente Convenio Colectivo.

2.- La Comisión paritaria habrá de reunirse en el plazo máximo de quince días hábiles desde que fuere solicitada su intervención, correspondiendo a la Presidencia realizar la oportuna convocatoria a tal fin determinando el orden del día de los asuntos a tratar en la reunión.

3.- Junto a la convocatoria se remitirá la documentación necesaria y pertinente para el debido estudio de los temas a tratar por los miembros de la misma.

4.- Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y de las resoluciones de la Comisión, se levantará acta, se expedirán las oportunas certificaciones y se archivarán los asuntos tratados.

### CAPÍTULO III

#### CONTRATACIÓN LABORAL

##### **Artículo 9.- Contratación de personal fijo.**

Es personal fijo, el contratado con tal carácter por la Fundación General de la Universidad de Málaga, de conformidad con la normativa laboral vigente y una vez superado el período de prueba previsto en este Convenio Colectivo.

##### **Artículo 10.- Contratación temporal.**

Es personal temporal, el vinculado con la Fundación General de la Universidad de Málaga en virtud de contrato de trabajo de duración determinada por las causas y plazos previstos en la legislación laboral.

##### **Artículo 11.- Contratación de personal fijo-discontinuo.**

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se celebrará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad en la empresa. En caso de no llamamiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

##### **Artículo 12.- Contrato de interinidad.**

El contrato de interinidad se celebrará para sustituir al personal con derecho a reserva de puesto de trabajo. En éste deberá especificarse el carácter de la contratación, trabajador sustituido y la causa de sustitución. Durará hasta la reincorporación del trabajador sustituido, el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación, así como aquellas otras causas que se determinen en la normativa aplicable.

##### **Artículo 13. - Periodo de prueba.**

1.- Conforme a lo previsto en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de prueba de los trabajadores que ingresen en la Fundación es el siguiente:

- a) 4 meses para el personal docente y titulado no docente.
- b) 1 mes para el personal administrativo.
- c) 15 días para el resto de personal.

2.- Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3.- Las situaciones de suspensión del contrato de trabajo, tales como, incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

#### **Artículo 14.- Ingreso y cese del personal.**

1.- La Fundación General de la Universidad de Málaga cubrirá sus plazas vacantes y las de nueva creación de cada centro mediante promoción interna, basadas en los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como, en su caso, mediante procesos selectivos que garanticen la libre concurrencia, siguiendo los mismos criterios.

2.- Si la extinción de la relación laboral se debiera a la voluntad del trabajador, éste deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, 15 días de antelación. En caso de incumplimiento la empresa podrá descontar un importe igual al duplo de los salarios devengados por los días incumplidos.

#### **Artículo 15.- Sustituciones.**

1.- Las ausencias producidas como consecuencia de procesos de incapacidad temporal o de períodos de disfrute de licencias retribuidas, serán cubiertas por personal de la FGUMA.

2.- La cobertura de ausencias será ofrecida a los trabajadores con menor carga de trabajo en el momento de producirse aquellas. A continuación, a los trabajadores con contrato a tiempo parcial de la misma especialidad a la correspondiente al trabajador sustituido. La aceptación será de carácter voluntario y de acuerdo con los límites establecidos en el artículo 19. En el caso de concurrir más de un trabajador para sustituir al trabajador ausente, se valorarán, como criterios a tener en cuenta, pero no preferentes, la especialidad y antigüedad en la empresa.

3.- Si la disponibilidad de estos trabajadores no es suficiente, se recurrirá a la bolsa de trabajo. En caso de no existir o no ser suficiente, se procederá a la publicación de una oferta pública.

4.- Se entiende como vacante la situación producida en un centro por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de la relación laboral. En el caso de que se produzca una nueva vacante de un puesto de trabajo, se tendrá en cuenta para el acceso a esa vacante el personal con contrato temporal, a tiempo parcial o fijo-discontinuo que cumpla los requisitos de titulación y capacitación.

## CAPÍTULO IV

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### **Artículo 16- Categorías y grupos profesionales.**

1.- El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasificará en los siguientes grupos profesionales, con carácter enunciativo, sin que ello suponga la obligatoriedad de contratación para todas ellas si la empresa no lo precisa.

##### Grupo I:

- a) Personal docente
- b) Examinadores externos

##### Grupo II:

- a) Técnico superior
- b) Técnico de gestión
- c) Técnico informático
- d) Administrativo-contable
- e) Oficial de administración
- f) Auxiliar de administración
- g) Servicios auxiliares

2.- Definición de funciones:

##### Grupo I:

- a) **Personal docente:** Trabajador que, reuniendo las condiciones de titulación y/o experiencia académica exigida, ejerce las siguientes funciones: docencia, realización de pruebas, tutorías, orientación de los alumnos, asistencia a reuniones, así como cualesquiera otras relacionadas con las anteriores.
- b) **Examinadores externos:** Trabajador que, reuniendo las condiciones de titulación y/o experiencia exigidas, ejerce las siguientes funciones: Realización de pruebas (examinar y evaluar a candidatos de varios niveles), siguiendo las normas y requisitos establecidos por la Universidad de Cambridge. Asistencia a sesiones de formación, así como cualesquiera otras relacionadas con las anteriores.

##### Grupo II:

- a) **Técnico superior:** Realiza funciones de planificación, organización y ejecución de trabajos que requieren la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas y

alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. En general sus cometidos comportan un grado de mando y responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de las actividades que se desarrollan. Requieren titulación académica universitaria.

- b) **Técnico de gestión:** Desarrolla funciones consistentes en la realización de tareas complejas dentro de su nivel académico, así como aquellas que consisten en establecer o ejecutar programas o proyectos y aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales emanadas de los técnicos superiores o de la dirección en la Fundación, a los que deben dar cuenta de su gestión. Requiere titulación académica o experiencia profesional probada en relación con el puesto de trabajo.
- c) **Técnico informático:** Es el trabajador que, con formación académica comprobada, es contratado, de acuerdo con sus conocimientos, para llevar a cabo funciones propias de la actividad informática y de las tecnologías de la información, tales como, análisis, programación, supervisión y / o configuración de los distintos sistemas informáticos, mantenimiento de redes informáticas, etc.
- d) **Administrativo contable:** Ejerce, bajo las instrucciones de la dirección del departamento de administración, las tareas administrativas especializadas propias de sus funciones, tales como, contabilización, pagos, liquidación de impuestos y otros análogos. Requieren titulación académica equivalente a bachillerato, BUP, formación profesional de segundo grado, o bien, capacitación profesional probada en relación con el puesto de trabajo.
- e) **Oficial 1º administración:** Desarrolla todo tipo de tareas burocráticas y específicamente aquellas más delicadas o de una mayor responsabilidad, así como las que exijan cierto grado autonomía funcional e iniciativa por parte del trabajador. Podrá tener otro personal administrativo a su cargo y, en ese caso, le corresponderá la supervisión de su trabajo. Requiere titulación académica equivalente a bachillerato, BUP, formación profesional de segundo grado, o bien capacitación profesional probada en relación con el puesto de trabajo.
- f) **Auxiliar administración:** Ejerce funciones burocráticas y contables inherentes al trabajo de oficina y, en particular, el manejo de máquinas de oficinas, atención a las visitas y llamadas telefónicas, registro y archivo, así como la localización, elaboración y comprobación de datos para la confección de informes, balances y similares. Requieren titulación académica equivalente a bachillerato, BUP, formación profesional de segundo grado, o bien, capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.
- g) **Personal de servicios auxiliares:** Es el trabajador a quién se le encomienda tareas para las que no se necesita una especial cualificación.

#### **Artículo 17.-Complementos por razón del cargo.**

Gozarán de esta categoría y consiguiente tratamiento mientras ejerzan dicha función, por lo que no consolidarán derecho adquirido alguno.

- **Dirección:** Es el encargado/a por la Dirección General para que le sustituya, delegando las funciones de dirección y planificación de la FGUMA, debiendo supervisar a los Directores de servicio. Requiere titulación académica universitaria de grado superior.
- **Dirección de servicio:** Es el encargado/a por la empresa de dirigir, orientar y supervisar las actividades de un área o servicio y sus trabajadores. Requiere titulación académica universitaria de grado superior o experiencia laboral equivalente.
- **Coordinador/Jefe de estudios:** Es a quien, reuniendo los requisitos que se establezcan, encomienda la empresa las siguientes tareas:
  - **Jefe de estudios:** es el encargado/a por la empresa para realizar las tareas de coordinación pedagógica, planificación de horarios lectivos y disciplina de profesores y alumnos dentro del centro de estudio. Requiere titulación académica universitaria.
  - **Coordinador:** es el encargado/a por la empresa para realizar las tareas de coordinación de las actividades de un departamento responsabilizándose del desarrollo del trabajo del mismo. Requiere titulación académica universitaria o experiencia laboral equivalente.
- **Subcoordinador:** Es el encargado de la gestión y supervisión de un área departamental que requiera un grado alto de autonomía bajo la supervisión de un Coordinador o Director de servicio. Podrá sustituir al coordinador/director de servicio en los supuestos en que sea necesario realizando tareas de apoyo.
- **Subjefe de estudios:** Es el encargado de sustituir al jefe de estudios en los supuestos en que sea necesario realizando tareas de apoyo en la coordinación administrativa y/o pedagógica, planificación de horarios, disciplina de los trabajadores del departamento o profesores y alumnos del centro de estudios.

Los trabajadores y trabajadoras a los que la empresa les encomiende las funciones anteriormente descritas percibirán los complementos correspondientes establecidos en la Tabla de Retribuciones (Anexo I).

Estos complementos no tendrán carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado no realice dichas funciones por cese o renuncia.

Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales de la categoría o grupo profesional al que pertenece.



A los trabajadores que realicen funciones de Dirección se les exigirá exclusividad en las mismas, no pudiendo simultanear dicho cargo con otras actividades de carácter público o privado.

Los trabajadores que realicen funciones de Dirección, Dirección de Servicio, Coordinación y Jefatura de Estudios podrán ver reducida parcialmente la carga docente que tengan atribuida en función del número de alumnos matriculados en el Centro.

**Artículo 18.- Iusvariandi.**

La realización de funciones de grupo profesional distinto en ningún momento supondrá la consolidación del mismo, quedando obligado en todo caso a la superación de las pruebas selectivas y de cumplimiento de requisitos establecidos por la Fundación General de la Universidad de Málaga.

## CAPÍTULO V

### JORNADA LABORAL Y SU DISTRIBUCION

#### **Artículo 19.- Duración de la jornada. Distribución.**

1.- La jornada de trabajo será la siguiente:

##### **A) Personal docente:**

La jornada anual del personal docente será de 1260 horas anuales, sin que pueda exceder de 30 horas semanales, de las que 20 horas serán lectivas, y las 10 restantes serán no lectivas, pudiendo producirse una distribución irregular.

Se considerarán horas lectivas las de impartición de clase, así como las que se inviertan en la realización de pruebas de nivel, guardias y tutorías docentes.

Se considerarán horas no lectivas: corrección de trabajos, preparación de clases, otras tutorías (organizativas, de asesoramiento de alumnado y profesorado, así como las tutorías de profesores en formación del Instituto Cervantes), orientación a los alumnos en el proceso de matriculación, investigación relacionada con la docencia, gestión del campus virtual, gestión de asistencias, asistencia a reuniones, así como aquellas otras que sin menoscabo a la capacitación y dignidad profesional del trabajador se puedan acordar con la Dirección del Centro en función de las necesidades de éste y del alumnado.

##### **B) Personal de administración y servicios:**

La jornada anual será de 1.477horas.

2.- La distribución de la jornada y horario será establecida por la Fundación General de la Universidad de Málaga atendiendo a las necesidades de los servicios y respetando el orden de antigüedad, a cuyo fin se redactará el correspondiente cuadro de horarios que será entregado a los representantes de los trabajadores para su conocimiento.

3.- Para el personal docente, la distribución de jornada habrá de realizarse distinguiendo entre horas lectivas y no lectivas tal como consta en el apartado primero de este artículo.

4.- En los supuestos de distribución irregular de la jornada laboral, esta deberá ser pactada previamente por la empresa y los trabajadores afectados y serán compensadas a razón de una hora y media por hora trabajada los viernes tarde y sábados mañana, y de dos horas por hora trabajada en el caso de sábados tarde, domingos y festivos.

Estas horas podrán ser remuneradas previa autorización de la Dirección.

En todo caso se respetará el descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 20.- Ampliación de jornada. Contratos a tiempo parcial.**

1.- El incremento de jornada para atender una mayor demanda de carga docente o administrativa será determinado por la Fundación General de la Universidad de Málaga en función a las necesidades de cada Centro.

2.- Para cubrir esta mayor demanda de actividad, la FGUMA ofrecerá la posibilidad de ampliar la jornada a los trabajadores que reúnan los requisitos de titulación y especialidad correspondiente con contrato a tiempo parcial. Este incremento podrá ser de un máximo del 60% y habrá de indicarse de forma expresa en el pacto a formalizar entre ambas partes.

3.- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como horas ordinarias, disponiéndose de un registro de las mismas.

4.- En el contrato a tiempo parcial se incluirá en todo caso, el número de horas a realizar y su distribución.

5.- En caso de que varios trabajadores cumplan los anteriores requisitos, se tendrá en cuenta como criterios a valorar, no preferentes, la especialidad y la antigüedad en la empresa.

6.- De quedar desierta la posibilidad de llevar a cabo la ampliación de jornada prevista en los apartados anteriores, podrá cubrirse esta necesidad mediante nuevas contrataciones.

**Artículo 21.- Control de asistencia.**

La FGUMA tendrá el derecho y la obligación de controlar la asistencia y puntualidad de la totalidad de su plantilla estableciendo para ellos los mecanismos y procesos que estime oportunos sin menoscabo de la dignidad personal y profesional de sus trabajadores.

## CAPÍTULO VI

### PERMISOS/LICENCIAS

#### **Artículo 22.- Permisos y licencias.**

1.- Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho, debidamente acreditado, pudiendo disfrutarse antes o después del hecho causante, o acumularse al período de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

b) Hasta 3 días naturales, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo o fallecimiento, accidente, intervención quirúrgica o enfermedad grave y hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos, se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales. Se equipara la pareja de hecho inscrita al cónyuge.

c) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

d) El tiempo suficiente y razonable para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, previo requerimiento de una autoridad pública y en horario incompatible con la jornada laboral.

f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización en horas lectivas.

g) Un día natural por boda de familiar o inscripción como pareja de hecho hasta el segundo grado por consanguinidad

h) Los trabajadores en proceso de adopción tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de las entrevistas, exámenes y actuaciones derivadas de la tramitación del expediente correspondiente, previo aviso a la empresa, por el tiempo indispensable para dicha gestión.

i) Por el tiempo indispensable para consultas médicas, previo aviso y aportándose justificación documental. Por un tiempo máximo de la mitad de la jornada laboral para el acompañamiento a consultas médicas de parientes de primer grado menores de edad, mayores de sesenta y cinco años o con discapacidad.

j) El sometimiento de la trabajadora a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización. En este supuesto, si para estas necesidades se precisa más de

un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades de los servicios y tendrá carácter recuperable o imputable a los permisos por asuntos particulares.

k) Por asuntos particulares, 3 días laborales al año, sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente.

2.- Las solicitudes reguladas en los apartados anteriores serán concedidas por la Fundación General de la Universidad de Málaga, con el preaviso fehaciente del trabajador con 5 días naturales como mínimo de antelación y, en cualquier caso, el trabajador deberá justificar el hecho que lo motivó una vez incorporado a su puesto de trabajo, excepto en el apartado k, que no requiere justificación.

3.- La FGUMA promoverá y facilitará el **desarrollo de la formación y perfeccionamiento profesional** con reserva del puesto de trabajo, previsto en los artículos 23.1.c) del ET. Asimismo, promoverá y facilitará la movilidad europea e internacional del personal FGUMA como uno de los métodos de garantía de calidad de sus titulaciones y de la propia institución, siendo ambos, movilidad y garantía de calidad, objetivos establecidos y encomendados por el Espacio Europeo de Educación Superior y así recogidos en el Plan Bolonia.

a) El motivo de la licencia será la formación académica o laboral del personal FGUMA, como medio para fomentar la competencia profesional. Esta situación podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean (artículo 46.6 del ET).

b) Documentación necesaria:

a. Con carácter previo a su concesión:

1. Memoria de la actividad a realizar.
2. Aceptación o invitación del centro de destino.
3. Informe del Departamento al que pertenezca el trabajador.

b. A la finalización de la misma:

1. Memoria justificativa de la actividad realizada.

c) Las solicitudes se presentarán al responsable del Departamento con una antelación no inferior a 30 días a la fecha de inicio de la licencia.

d) La duración de la licencia no podrá ser inferior a un mes ni superior a un año, siendo esta prorrogable.

e) El trabajador que disfrute de licencia por formación tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el período de formación. No obstante, si dos o más trabajadores desearan disfrutar del permiso de movilidad, la



Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

f) El citado permiso no conllevará en ningún caso remuneración durante el período de disfrute del mismo.

## CAPÍTULO VII

### VACACIONES

#### **Artículo 23.- Vacaciones anuales.**

1.- Los trabajadores a los que se aplique el presente convenio gozarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables o la parte proporcional al tiempo trabajado.

2.- El personal de la FGUMA disfrutará de descanso en los días de Semana Santa y Navidad en los términos establecidos por la Universidad de Málaga.

3.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, baja o licencia maternal, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

#### **Artículo 24.- Calendario de vacaciones.**

1.- La FGUMA elaborará el calendario de vacaciones para todo el personal, en el mes de diciembre, dándolo a conocer al menos con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de disfrute.

2.- Si las necesidades del servicio lo permitieran, y con la autorización por escrito de la empresa, se podrá establecer el disfrute de las vacaciones en dos turnos de once días laborables.

## CAPÍTULO VIII

### EXCEDENCIA Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### **Artículo 25.- Excedencias y suspensión del contrato.**

1.- El régimen de excedencias es el establecido en la legislación laboral vigente.

2.- Para promover la conciliación entre la vida familiar y laboral, se acuerda que todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a disfrutar de una excedencia de duración no superior a cuatro años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante el primer año de excedencia, todos los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un grupo profesional o categoría equivalente.

3.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo podrán disfrutar de una excedencia de una duración no superior a dos años para atender el 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 y no desempeñe actividad retribuida.

4.- Las excedencias contempladas en los apartados 2 y 3 anteriores, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse hasta en dos fracciones, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la FGUMA generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la excedencia podrá ser limitado por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Asimismo, los periodos de excedencias a que se refieren los apartados 2 y 3 anteriores serán computables a efectos de antigüedad (artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores).

5.- Los trabajadores podrán solicitar hasta cuatro meses de permiso sin sueldo siempre y cuando su ausencia no afecte a las necesidades del centro de trabajo. Deberán solicitarlo con al menos dos días de antelación, pudiendo disponerse de este en la forma en que lo necesite. La no disposición no implicará su acumulación en años posteriores.



## CAPÍTULO IX

### RÉGIMEN ECONÓMICO

#### **Artículo 26.- Régimen retributivo.**

1.- El régimen de retribuciones del personal afectado por este Convenio Colectivo es el establecido en la Tabla de Retribuciones que se acompaña como Anexo I. En dicho Anexo I se hace constar las retribuciones del personal adscrito a los Grupos I y II para el año 2017.

2.- Para el 2018, dicha retribución se incrementará en un 1% siempre que el resultado económico obtenido en el ejercicio anterior por la empresa sea de carácter positivo.

3.- Salvo indicación expresa en contrario, las retribuciones básicas y complementarias señaladas en el Anexo I son anuales, brutas y con inclusión de las pagas extraordinarias, por lo que su fraccionamiento se realizará en 12 mensualidades al año.

4.- Las retribuciones salariales se harán efectivas por mensualidades vencidas y completas al finalizar la mensualidad correspondiente, comprometiéndose la Fundación General de la Universidad de Málaga a su efectividad antes del día 5 del siguiente mes.

5.- Se establece un complemento de productividad en cuantía establecida en el Anexo I de este Convenio, que se percibirá una vez al año, en el mes de febrero y cuyo devengo y percepción se vincula a:

- 50% del complemento en cumplimiento de los objetivos de formación realizada el año anterior a la fecha del cobro.
- 50% en función del resultado económico obtenido en la FGUMA en el ejercicio económico anterior.

#### **Artículo 27.- Horas extraordinarias.**

Son aquellas que se realizan en exceso sobre la jornada máxima de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo. Se limitará al mínimo la realización de las mismas y serán compensadas con días de descanso, pudiendo ser excepcionalmente retribuidas previa autorización por la Dirección.

#### **Artículo 28.- Indemnizaciones por desplazamientos, alojamientos y manutención.**

Cuando por necesidades del servicio los trabajadores deban desplazarse a lugares distintos al de su trabajo habitual, la FGUMA podrá, bien proveer el desplazamiento, alojamiento y manutención de los mismos, o, en su caso, conceder las indemnizaciones correspondientes a los gastos citados conforme a los requisitos e importes establecidos en la legislación vigente, salvo situaciones puntuales que serán expresamente pactadas con la FGUMA.

## CAPÍTULO X

### MEJORAS SOCIALES

#### **Artículo 29.- Complemento en Incapacidad Temporal.**

1.- Durante el proceso de Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia, la FGUMA complementará las prestaciones económicas sociales del trabajador hasta alcanzar el 100% de su retribución ordinaria.

2.- Este complemento tendrá una duración desde el primer día hasta el sexto mes.

3.- La negativa del trabajador a someterse a reconocimiento a cargo de personal médico designado por la FGUMA determinará la suspensión del complemento de I.T., conforme establece el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 30.- Seguro de responsabilidad civil y accidente.**

1.- La FGUMA concertará una póliza de seguros de responsabilidad civil para todos sus trabajadores con una cobertura máxima de 42.000.- euros por trabajador. Este seguro cubrirá la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.

2.- Sin perjuicio de lo establecido legalmente, la Fundación General de la Universidad de Málaga, concertará una póliza de seguros que cubrirá exclusivamente las situaciones de incapacidad permanente absoluta o fallecimiento derivadas de accidente de trabajo del personal afectado por el presente Convenio Colectivo hasta la cuantía de 42.000.- euros.

3.- Los representantes de los trabajadores podrán solicitar una copia de la póliza cuando lo estimen oportuno. También se notificará a los representantes de los trabajadores la suscripción y/o cambio de condiciones de la misma y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

#### **Artículo 31.- Anticipos.**

1.- Los trabajadores fijos tendrán derecho a obtener anticipos por un importe de hasta dos mensualidades del salario a devolver en 24 meses, cuando así lo soliciten por escrito y siempre que la situación de tesorería lo permita.

2.- La devolución de este anticipo se realizará detrayendo de las liquidaciones mensuales de haberes posteriores a la concesión del anticipo una cantidad igual de hasta una vigésimo cuarta parte de lo anticipado. A elección del trabajador podrá realizarse una detracción mayor.

3.- No se podrán solicitar anticipos teniendo pendientes retenciones de otro anticipo anterior.

4.- En cualquier caso, para la concesión del anticipo será requisito previo e indispensable la firma, por parte del trabajador afectado del documento en el que se reconozca la deuda

contraída y el derecho de la FGUMA a hacer efectiva la devolución incluso en el supuesto de finalización de la relación laboral del solicitante con la misma.

## **Artículo 32.- Maternidad, adopción, paternidad, lactancia, cuidado de familiares.**

### **1.-Maternidad y adopción.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más en cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Se establece el derecho a acumular el período de disfrute de vacaciones al período de maternidad y, en su caso, al permiso de maternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

El trabajador tendrá derecho a recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares, siempre que sean online y no considerándose en ningún caso días efectivos de trabajo.

En los casos de parto prematuro, y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menos a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a

partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de discapacidad del hijo menor o adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los periodos a los que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

## **2.-Paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido con los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario, con una semana de antelación, el ejercicio de este derecho.

## **3.-Lactancia.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con un máximo de hasta 18 días laborables.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen en la FGUMA.

En los casos de nacimientos 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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada en los supuestos establecidos en los párrafos anteriores, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### **4.-Guarda legal y cuidado de familiares.**

Aquellos trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Se otorgarán los mismos derechos a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con relación de pareja de hecho que esté inscrita en el registro correspondiente o debidamente acreditada, o 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.

Igualmente podrán acogerse a dicho derecho las víctimas de violencia de género, previa acreditación en los términos establecidos legalmente.

No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial de al menos un 33 por ciento, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento.

En este supuesto, deberá preavisarse a la empresa con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo. Si para estas



necesidades se precisa más de un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades de los servicios y tendrá carácter recuperable o imputable a los permisos por asuntos particulares.

## **CAPITULO XI**

### **FORMACION**

#### **Artículo 33.- Formación continua.**

1.- La formación continua debe dar respuesta a las necesidades de mejora de competencias y cualificaciones de los empleados, que permita compatibilizar la mayor eficacia, eficiencia y mejora de la calidad de los servicios prestados en la Fundación General de la Universidad de Málaga con el desarrollo personal y profesionales de los empleados. Así mismo, el proceso formativo debe ser considerado como un instrumento de apoyo en la consecución de los objetivos estratégicos organizativos.

2.- Desde esta perspectiva de la Fundación General de la Universidad de Málaga, se procurará la organización y asistencia de los trabajadores a cuantos cursos de perfeccionamiento, charlas, conferencias, coloquios y seminarios sean necesarios para lograr un adecuado desempeño de su trabajo, referente a conocimientos, teóricos, prácticos, habilidades y otras competencias que requieren los distintos puestos de trabajo que integran la plantilla de la Fundación General de la Universidad de Málaga.

3.- La Fundación General de Universidad de Málaga procurará adecuar los horarios de aquellos trabajadores que lo necesiten y así lo soliciten para facilitar la realización de estudios, siempre no implique una disminución o empeoramiento del servicio o actividad desarrollada y que los estudios que se realicen guarden alguna relación con las competencias requeridas por el puesto.

4.- La Fundación General de Universidad de Málaga promoverá Convenios de Colaboración con otras entidades con fines y objetivos similares para el intercambio de trabajadores.

#### **Artículo 34.- Bonos y descuentos.**

1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la bonificación del 100% del pago de matrículas de cursos y actividades formativas propias de la FGUMA.

2.- Asimismo, y con la misma limitación, tendrán derecho a una bonificación del 20% del precio de matrícula de estos cursos y/o actividades formativas, los hijos/as, cónyuges y parejas de hecho inscritas de los trabajadores de la FGUMA, con el límite de una por año.

3.- Con independencia de lo anterior, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, tendrán derecho a una bonificación del 100% de la primera matrícula presentada a la FGUMA en enseñanzas oficiales impartidas por la Universidad de Málaga, con el límite máximo equivalente al importe de matriculación en estudios de Grado, conforme a lo establecido en el Plan de Formación.

4.- El plazo mínimo de contratación para acceder a la formación bonificada será de 6 meses.



5.- Para el diseño del Plan de Formación Interna, la FGUMA contará con los representantes de los trabajadores.



## CAPÍTULO XII

### REGIMEN DISCIPLINARIO - FALTAS Y SANCIONES

#### **Artículo 35.- Régimen disciplinario.**

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Fundación General de la Universidad de Málaga como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el artículo siguiente.

2.- La imposición de sanciones muy graves por parte de la dirección de la Fundación General de la Universidad de Málaga será comunicada por escrito a los representantes de los trabajadores.

La relación y graduación de faltas de los artículos siguientes será meramente enunciativas.

3.- No se podrá imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso o multa de haber.

4.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requieren de la tramitación previa de expediente contradictorio, cuya iniciación se tiene que comunicar a los Representantes de los Trabajadores y a la persona interesada, a quien se ha de dar audiencia, y serán escuchados aquéllos.

#### **Artículo 36.- Faltas.**

1.- Las faltas se considerarán en leves, graves o muy graves.

##### a) - Leves.

1. - Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada hasta 3 ocasiones en 1 mes, por un tiempo de hasta 20 minutos cada una.

2. - La falta de comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. - La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, confirmación o alta médica, siempre que no exista causa debidamente justificada.

4. - No comunicar el cambio de domicilio y datos bancarios dentro de los quince días naturales siguientes al mismo.

5. - El descuido y la demora en la ejecución de cualquier trabajo, así como desatender las tareas propias del puesto que no se traduzca en perjuicio grave para la empresa.

6. - El descuido en la conservación y/o uso de los locales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, equipos de protección individual, documentos, materiales y en general cualquier tipo de la Fundación General de la Universidad de Málaga que se tuvieren a cargo o del que se fuere

responsable y que produzcan deterioros leves en el mismo, así como el despilfarro de material y consumibles de la empresa puestos a disposición del trabajador.

7. - La incorrección leve con el público, alumnos, compañeros de trabajo y miembros de la Fundación General de la Universidad de Málaga en el ámbito laboral.

8. - La falta de comunicación tanto por parte del trabajador como del responsable del servicio de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas o bienes de la Fundación General de la Universidad de Málaga en general, así como de las incidencias ocurridas durante el desarrollo del trabajo, cuando éstas no tengan consecuencias graves para la Fundación General de la Universidad de Málaga.

b) - Graves.

1.- La falta de disciplina en el trabajo o de la consideración y el respeto debido a los compañeros, a la Fundación General de la Universidad de Málaga y a los responsables de ésta.

2. - El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene y salud laboral establecidas, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general daños a bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso tendrán la consideración de muy graves.

3. - La desconsideración con el público o alumnos en el ejercicio de sus funciones.

4. - La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

5. - La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta 60 minutos cada una.

6. - El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o no suponga poner en riesgo la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.

7. - Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo, así como la simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

8. - El quebrantamiento del deber de confidencialidad y no guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se reconozcan por razón del trabajo, salvo que se cause perjuicio con carácter general a la Fundación General de la Universidad de Málaga o se utilicen en provecho propio, en cuyo caso se consideraran falta muy grave.

9. - El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

10. - La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral que no supongan competencia desleal para la FGUMA.

11. - La embriaguez y/o toxicomanía ocasional en horario de trabajo.
12. - La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y/o la imagen de la Fundación General de la Universidad de Málaga.
13. - La disminución voluntaria y no continuada del rendimiento normal en el trabajo.
14. - La falta de comunicación tanto por parte del trabajador como del responsable del servicio de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas o bienes de la Fundación General de la Universidad de Málaga en general, así como de las incidencias ocurridas durante el desarrollo del trabajo, cuando de ello se hubiese derivado un perjuicio grave para la empresa.
15. - El incumplimiento de las normas y directrices sobre políticas de uso de los equipos informáticos de las que conozcan los trabajadores, cuando a consecuencia del mismo no se generan daños de consideración, un mal funcionamiento o graves riesgos para el sistema.
16. - La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de 4 meses, cuando hayan mediado sanciones o advertencias escritas.
17. - El uso para fines propios o de terceros de locales o medios de cualquier naturaleza que forman parte de la Fundación General de la Universidad de Málaga.

c) - Muy graves.

1. - Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, minusvalía, lengua, orientación sexual, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. - El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene y salud laboral establecidas, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, cuando de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas.
3. - El fraude, la deslealtad, y en general la trasgresión de la buena fe contractual, y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dolosa que causan perjuicio grave.
4. - La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
5. - El falseamiento voluntario de datos o información de la Fundación General de la Universidad de Málaga.
6. - La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos o más días al mes.
7. - Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada durante seis días o más al mes, o durante doce días al trimestre.
8. - La simulación de enfermedad o accidente.

9. - El acoso sexual, moral o en el trabajo.
10. - Las ofensas verbales o físicas, así como los malos tratos de palabra u obra a cualquier trabajador, a los alumnos, a los miembros de la Fundación General de la Universidad de Málaga, a sus representantes.
11. - La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Fundación General de la Universidad de Málaga, de compañeros o de cualesquiera otras personas, dentro del centro de trabajo o fuera del mismo durante la jornada laboral.
12. - La violación de la neutralidad o de la independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
13. - La embriaguez o toxicomanía habitual en horario de trabajo.
14. - El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo siempre que dicho abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o suponga poner en riesgo la integridad de las personas o de las cosas.
15. - La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
16. - Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones, siempre que la manifestación de éstos sea respetuosa y no interfiera en el normal desarrollo de la actividad laboral.
17. - El cobro directo, en beneficio propio, por la prestación de alguno de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o a la actividad propia de la Fundación General de la Universidad de Málaga, así como la prestación gratuita cuando esté sometida a canon o tasa y la utilización de medios de la Fundación General de la Universidad de Málaga para sí o para terceros.
18. - La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo normal o pactado.
19. - El incumplimiento de las normas y directrices sobre políticas de uso de los equipos informáticos de las que conozcan los trabajadores, cuando a consecuencia del mismo se generen daños de consideración, un mal funcionamiento o graves riesgos para el sistema.
20. - El quebrantamiento del deber de confidencialidad y no guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando se cause perjuicio con carácter general a la Fundación General de Universidad de Málaga, o se utilicen en provecho propio.
- 21.- El incumplimiento de los deberes establecidos en el Código de Conducta en el uso de las tecnologías de la información.
22. - La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de 4 meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.

#### **Artículo 37.- Sanciones.**

- 1.- Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

a) Faltas leves: Amonestación verbal o escrita o suspensión de empleo y sueldo de uno a 3 días.

b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 4 días hasta 2 meses.

c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 meses y 1 día hasta 4 meses o despido.

2.- Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando hechos, la graduación de la misma y la sanción acordada.

#### **Artículo 38.- Prescripción de faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Fundación General de la Universidad de Málaga hubiera tenido conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 39.- Cancelación de faltas y sanciones.**

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas en los siguientes plazos:

a) Las leves, a los 6 meses del cumplimiento de la sanción.

b) Las graves, a los 18 meses del cumplimiento de la sanción.

c) Las muy graves, a los 3 años del cumplimiento de la sanción.

## CAPÍTULO XIII

### REPRESENTATIVIDAD Y PARTICIPACIÓN

#### **Artículo 40.- Competencias y Garantías del Comité de Empresa.**

Se estará a lo dispuesto en los artículos 64 y 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador, con aviso y justificación previa, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar labores sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la legislación vigente.

#### **Artículo 41.-Derechos de los representantes de los trabajadores.**

Los representantes de los trabajadores miembros del Comité de Empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

#### **Artículo 42.-Acumulación de horas sindicales**

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, las centrales sindicales podrán acumular las horas de los diferentes miembros de los Comités de Empresa que estén afiliados a dicha central sindical en aquellos miembros del Comité que las centrales sindicales designen, con el límite de las horas que legalmente le correspondan a cada uno de ellos.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Las partes acuerdan expresamente revisar el capítulo económico en mayo de 2019, así como la posibilidad de incorporar el complemento por antigüedad (de la Disposición Adicional Primera del III Convenio Colectivo).

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

No se aplicará con carácter retroactivo las exigencias de exclusividad y requerimiento de titulación académica en los supuestos de los complementos por razón del cargo del artículo 17.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo la FGUMA se compromete al estudio de las condiciones laborales de los trabajadores incluidos en el mismo, así como que las

funciones asignadas se corresponden con los grupos profesionales establecidos en el artículo 16.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

A los efectos de este Convenio colectivo, se equiparan los derechos reconocidos a los padres a aquellos que lo sean de forma subrogada, siempre que sus hijos se encuentren inscritos en el Registro Civil.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**

Se acuerda la eliminación del ANEXO II, comprometiéndose el Comité de Empresa a la formalización en documento externo del listado de trabajadores a efectos de distribución de jornada.

#### **DISPOSICION FINAL ÚNICA.**

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan expresamente que, una vez agotados los trámites de resolución de conflictos ante la Comisión Mixta, prevista en el artículo 5º, se someterán a los procedimientos establecidos en el SERCLA para los conflictos colectivos. En relación con los individuales que se susciten; se someterán, igualmente, a los procedimientos contemplados en el SERCLA en los supuestos establecidos legalmente.

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES

GRUPO I	Salario anual
<b>Personal docente:</b> Trabajador que, reuniendo las condiciones de titulación y/o experiencia académicas exigidas, ejerce las siguientes funciones: docencia, realización de pruebas, tutorías, orientación de los alumnos, asistencia a reuniones, así como cualesquiera otras relacionadas con las anteriores.	26.860,80 €
<b>*Examinadores externos:</b> Trabajador que, reuniendo las condiciones de titulación y/o experiencia exigidas, ejerce las siguientes funciones: Realización de pruebas (examinar y evaluar a candidatos de varios niveles), siguiendo las normas y requisitos establecidos por la Universidad de Cambridge. Asistencia a sesiones de formación, así como cualesquiera otras relacionadas con las anteriores.	35 € / hora€
GRUPO II	Salario anual
<b>Técnico superior:</b> Realiza funciones de planificación, organización y ejecución de trabajos que requieren la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. En general sus cometidos comportan un grado de mando y responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de las actividades que se desarrollan. Requieren titulación académica universitaria.	26.860,80 €
<b>Técnico de gestión:</b> Desarrolla funciones consistentes en la realización de tareas complejas dentro de su nivel académico, así como aquellas que consisten en establecer o ejecutar programas o proyectos y aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales emanadas de los técnicos superiores o de la dirección en la Fundación, a los que deben dar cuenta de su gestión. Requiere titulación académica o experiencia profesional probada en relación con el puesto de trabajo.	21.310,08 €
<b>Técnico informático:</b> Es el trabajador que con formación académica comprobada, es contratado, de acuerdo a sus conocimientos, para llevar a cabo funciones propias de la actividad informática y de las tecnologías de la información, tales como, análisis, programación, supervisión y / o configuración de los distintos sistemas informáticos, mantenimiento de redes informáticas, etc.	18.482,52 €
<b>Administrativo contable:</b> Ejerce, bajo las instrucciones de la dirección del departamento de administración, las tareas administrativas especializadas propias de sus funciones, tales como, contabilización, pagos, liquidación de impuestos y otros análogos. Requieren titulación académica equivalente a bachillerato, BUP, formación profesional de segundo grado, o bien, capacitación profesional probada en relación con el puesto de trabajo.	18.482,52 €
<b>Oficial 1º administración:</b> Desarrolla todo tipo de tareas burocráticas y específicamente aquellas más delicadas o de una mayor responsabilidad, así como las que exijan cierto grado autonomía funcional e iniciativa por parte del trabajador. Podrá tener otro personal administrativo a su cargo y, en ese caso, le corresponderá la supervisión de su trabajo. Requiere titulación académica equivalente a bachillerato, BUP, formación profesional de segundo grado, o bien capacitación profesional probada en relación con el puesto de trabajo.	18.482,52 €



<b>Auxiliar administración:</b> Ejerce funciones burocráticas y contables inherentes al trabajo de oficina y, en particular, el manejo de máquinas de oficinas, atención a las visitas y llamadas telefónicas, registro y archivo, así como la localización, elaboración y comprobación de datos para la confección de informes, balances y similares. Requieren titulación académica equivalente a bachillerato, BUP, formación profesional de segundo grado, o bien, capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.	14.241,00 €
<b>Personal de Servicios Auxiliares:</b> Es el trabajador a quién se le encomienda tareas para las que no se necesita una especial cualificación.	11.413,92 €
<b>COMPLEMENTO FUNCIONAL</b>	<b>AÑO 2018</b>
Importe Mensual:	
Dirección	839,95 €
Dirección de Servicio	671,63 €
Coordinador/Jefe de Estudios	503,74 €
Subcoordinador/Subjefe de Estudios	335,82 €
<b>COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD</b>	<b>AÑO 2018</b>
Importe Anual:	400€