

Artículo 42. *Mediación en el SERCLA en conflictos colectivos e individuales*

Con la firma del presente convenio se acuerda el sometimiento de la empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito, a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos e individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía (SERCLA).

Y para su constancia se firma por la Comisión Negociadora, en Málaga, a 19 de abril de 2010.
(firmas ilegibles).

13084/10

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Expediente número 109/2010

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fundación General de la Universidad de Málaga, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 9 de julio de 2010, código de convenio número 2908032, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio Colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 27 de julio de 2010.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN 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 concierne 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 espe-

cial, de acuerdo con lo determinado en el artículo 2.1. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

1. El presente convenio colectivo tendrá una duración de cuatro años, comenzando el uno de enero de 2010 y finalizando el 31 de diciembre de 2013.

2. No obstante lo anterior, el presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, si bien, sus efectos económicos en cuanto a las retribuciones acordadas, se retrotraerán al 1 de enero de 2010.

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, este 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.
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 cuatro miembros, dos por parte del comité de empresa signatario del presente convenio colectivo y otros dos, 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 un 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 unanimidad 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 periodo 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. *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 interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 12. *Ingreso y cese del personal*

1. La Fundación General de la Universidad de Málaga cubrirá sus plazas vacantes fijas y las de nueva creación, en primer lugar, mediante promoción interna de entre los trabajadores con cualificación suficiente para ello, conforme a las necesidades de cada centro.

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, 30 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 13. *Sustituciones*

1. Las ausencias producidas como consecuencia de procesos de incapacidad temporal o de periodos de disfrute de licencias retribuidas, serán cubiertas por personal de la FGUMA hasta el límite temporal de 3 días consecutivos.

2. La cobertura de ausencias será ofrecida, en primer lugar, a los trabajadores con contrato a tiempo parcial de la misma especialidad a la correspondiente al trabajador sustituido. En el caso de concurrir más de un trabajador para sustituir al trabajador ausente, se utilizará el criterio de mayor antigüedad en la especialidad que corresponda.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 14. *Categorías y grupos profesionales*

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se clasificará en los siguientes grupos y categorías:

GRUPO I

Personal docente. Este grupo comprende una única categoría profesional, la de profesor del centro de idiomas o profesor de los cursos de español.

GRUPO II

Personal de Administración. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

- a) Técnico Superior.
- b) Técnico de Gestión (titulado Grado Medio).
- c) Administrativo-Contable.
- d) Oficial 1.º de Administración.
- e) Auxiliar Administrativo.

GRUPO III

Personal de Servicios. Está formado por las siguientes categorías:

- a) Técnico de soporte informático
- b) Personal de Servicios Auxiliares.

2. DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS LABORALES

- a) PROFESOR: Es el trabajador que, reuniendo las condiciones de titulación y/o experiencia académica exigidas, ejerce la función docente en cualquiera de las unidades formativas de la FGUMA., desarrollando los programas establecidos por la Dirección Académica.
- b) 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 de grado superior o equivalente.
- c) 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 de la Fundación, a los que deben dar cuenta de su gestión. Requieren titulación académica universitaria de grado medio o equivalente.
- 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 1.º 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) TÉCNICO DE SOPORTE INFORMÁTICO: 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.
- h) PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES: Es el trabajador a quién se le encomienda tareas para las que no se necesita una especial cualificación.

Artículo 15. *Realización de funciones de categoría superior*

La realización de funciones de superior categoría profesional en ningún momento supondrá la consolidación de la misma por parte del trabajador, 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 distribución

Artículo 16. *Duración de la jornada. Distribución*

1. La jornada de trabajo será la siguiente:

A) PERSONAL DOCENTE

30 horas semanales en cómputo medio anual, de las que 20 horas serán lectivas y las 10 restantes serán no lectivas.

B) PERSONAL NO DOCENTE

35 horas semanales en cómputo medio anual.

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 recogido en el anexo II de este convenio colectivo, a cuyo fin se redactará el correspondiente cuadro de horarios que será entregada 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. Se conceptúan como horas no lectivas las dedicadas a investigación relacionadas con la docencia, preparación de clases, tutorías, asistencia a reuniones, orientación a los alumnos en el proceso de matriculación, evaluaciones previas al inicio de curso, dirección de trabajos específicos a realizar por los alumnos, sustituciones y trabajo en el campus virtual, así como aquellas otras que sin menoscabo de la capacitación y dignidad profesional del trabajador se puedan acordar con la dirección del centro al inicio del periodo lectivo o al iniciarse cada cuatrimestre en función de las necesidades del centro y del alumnado.

Artículo 17. *Ampliación de jornada. Contratos a tiempo parcial*

1. El incremento de jornada para atender una mayor demanda de carga docente será determinado por la Fundación General de la Universidad de Málaga en función a las necesidades del centro.

2. Para cubrir esta mayor demanda de actividad docente, la FGUMA ofrecerá la posibilidad de ampliar la jornada con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, al personal docente que, reuniendo los requisitos de titulación y especialidad correspondiente, no mantengan una jornada completa en su relación laboral, distinguiendo entre la realización de horas complementarias o bien aumento de dedicación en la jornada previamente pactada.

3. En caso de que varios trabajadores cumplan los anteriores requisitos, tendrán preferencia aquellos de la misma especialidad, y en caso, de haber más de uno, se utilizará el criterio de mayor antigüedad en la especialidad.

4. De quedar desierta la posibilidad de llevar a cabo la ampliación de jornada prevista en los apartados anteriores, se cubrirá esta necesidad mediante nuevas contrataciones.

Artículo 18. *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 19. *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:

- 15 días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho, debidamente acreditado.
- Hasta 3 días naturales, en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente 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.
- Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- El tiempo suficiente y razonable para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- 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.
- Un día natural por boda de familiar hasta el segundo grado por consanguinidad.

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, en cualquier caso, el trabajador deberá justificar el hecho que lo motivo una vez incorporado a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO VII

Vacaciones

Artículo 20. *Vacaciones anuales*

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio que presten servicio activo tendrán unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales o la parte proporcional al tiempo trabajado.

2. El personal docente de la Fundación General de la Universidad de Málaga, disfrutará de vacaciones en Semana Santa y Navidad en

los mismos días que se suspenda la actividad lectiva para cada Centro en el que presten sus servicios.

3. De igual manera, el personal no docente adscrito a centros docentes o a los Servicios Generales, disfrutarán de 3 días laborales al año que se distribuirán según las necesidades de la Fundación General de la Universidad de Málaga en los periodos temporales en que se realice menor actividad.

Artículo 21. *Calendario de vacaciones*

1. La FGUMA elaborará el calendario de vacaciones para todo el personal y lo dará a conocer con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de disfrute.

2. Si las necesidades del servicio lo permitieran se podrá establecer el disfrute de las vacaciones en dos turnos de 15 días naturales cada uno.

CAPÍTULO VIII

Excedencia y suspensión del contrato de trabajo

Artículo 22. *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 o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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.

CAPÍTULO IX

Régimen económico

Artículo 23. *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 al Grupo I (profesorado) para los años 2010, 2011, 2012, 2013, que no experimentarán variación alguna.

2.- Para el resto de personal (grupos II y III), la retribución que se hace constar en el citado anexo I es la relativa al año 2010, resultando que, para los años siguientes de vigencia de convenio, dicha retribución se actualizará conforme al IPC real del año anterior, incrementado en un punto porcentual, con un mínimo garantizado del dos por ciento y un máximo del tres por ciento que en ningún momento podrá superarse. Igual actualización experimentará el complemento de productividad y el complemento funcional.

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 II de este convenio, que se percibirá una vez al año, en el mes de febrero y cuyo devengo y percepción estará vinculada a la efectiva consecución de los objetivos establecidos en el primer trimestre de cada año por la Fundación General de la Universidad de Málaga, debidamente puestos en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 24. *Horas extraordinarias*

1. Son aquellas que se realizan en exceso sobre la jornada máxima de trabajo establecida en el presente convenio colectivo. Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias, limitándose éstas a las situaciones de carácter coyuntural o de fuerza mayor como prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

2. Estas horas serán obligatorias para los trabajadores y serán compensadas mediante descanso sustitutorio equivalente.

Artículo 25. *Horas complementarias*

1. Se considerarán horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización han sido acordadas, como adición de las horas ordinarias pactadas en el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial de duración indefinida.

2. El número de horas complementarias no podrá exceder del 20% de las horas ordinarias pactadas en el contrato de trabajo.

3. Las horas complementarias se retribuirán como ordinarias.

CAPÍTULO X

Mejoras sociales

Artículo 26. *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 IT, conforme establece el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *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.

Artículo 28. *Bonos y descuentos*

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una bonificación del 100% en el pago de las matrículas de los cursos y actividades formativas que organice la FGUMA, con el límite de una por año.

2. Asimismo, y con la misma limitación, tendrán derecho a una bonificación del 50% del precio de matrícula de estos cursos y/o actividades formativas, los hijos/as de los trabajadores de la FGUMA.

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 en enseñanzas oficiales impartidas por la Universidad de Málaga, con el límite máximo equivalente al importe de matriculación en estudios de grado.

Artículo 29. *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 30. *Lactancia en maternidad*

Las trabajadoras afectadas por el presente convenio, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones o acumularla para su disfrute hasta un máximo de 28 días naturales, concluida la baja maternal.

CAPÍTULO XI

F o r m a c i ó n

Artículo 31. *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. Asimismo, 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.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario - Faltas y sanciones

Artículo 32. *Régimen disciplinario*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Fundación General de la Universidad de Málaga como consecuencia de incumplim-

ientos 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.

Artículo 33. *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 esta.
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 os 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 causen 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 la 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 periodo de 4 meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.

Artículo 34. 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 35. 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 36. 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 37. 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.

Artículo 38. Asamblea de trabajadores

El comité de empresa comunicará con un mínimo de 72 horas de antelación su intención de reunir a los trabajadores en asamblea. La empresa intentará tomar las medidas necesarias para facilitar un local suficiente al efecto, siempre que se trate de materia laboral vinculada con la Fundación General de la Universidad de Málaga.

Disposición 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 5, 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

A. Personal docente

PROFESORES. JORNADA COMPLETA

2010	2011	2012	2013
24.119,20	25.119,20	26.119,20	27.119,20

B. Personal no docente. Salario año 2010

	Salarios año
GRUPO II	
1. Técnico Superior	24.572,04
2. Técnico de gestión. Grado Medio	19.494,16

	Salarios año
3. Administrativo Contable	16.907,60
4. Oficial de Administración	16.907,60
5. Auxiliar de Administración	13.027,52

GRUPO III

6. Técnico de soporte informático	16.907,60
7. Personal de servicios auxiliares	10.441,33

COMPLEMENTO FUNCIONAL AÑO 2010

Dirección de Servicio	7.446,82
Coordinador/jefe de estudios	5.585,11
Subcoordinador/subjefe de estudios	3.723,41
Coordinador TIC	1.200,00

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD AÑO 2010

Importe anual	400,00
---------------	--------

ANEXO II

Plantilla de organización del personal docente de los cursos de español para extranjeros y del centro de idiomas

“CURSOS DE ESPAÑOL PARA EXTRANJEROS”

APELLIDOS	NOMBRE
ÁLVAREZ MERLO	RAFAEL
CÁRDENAS BERNAL	FRANCISCA
GARCÍA GALÁN	TERESA
GARCÍA PIMENTEL	ROSA
DOMÍNGUEZ TRUJILLO	YOLANDA
GARCÍA VÁZQUEZ	ESTHER
ZURITA SÁENZ DE NAVARRETE	PIEDAD
PELÁEZ SANTAMARIA	SALVADOR
LEÓN ATENCIA	EUGENIA
ZAYAS LÓPEZ	PURIFICACIÓN
GARCÍA NARANJO	JOSEFINA
GARCÍA ROMERO	BELÉN
FERNÁNDEZ RUIZ	M.ª ROSA
HIERRO MONTOSA	ANTONIO
MIRANDA PAREDES	FRANCISCA
PONS TOVAR	MONTSERRAT
ESTEBAN ASENCIO	LAURA
DUARTE DUARTE	CARLOS JAVIER
RÁMOS DÍAZ	FELISA
RODRÍGUEZ PAVÓN	JOSÉ MANUEL

“CENTRO DE IDIOMAS”

APELLIDOS	NOMBRE
DONELLY	PAULINE
NOCON	HARALD
BODY	LAWRENCE
DAUM	UWE
ADAMS	STACEY
VENT	ANTHONY
BEXSON	MARK
GOMBAU	STEPHANE
WARREN	CAROLINE
D'ORSAY	NORBERT
DOYLE	COLETTE
VOKES	SONIA
BARNES	DAVID
FITZGERALD	LAURA
GRIFFITH	MARY
PASTUREL	PIERRE
WOODS	CHERYL
CHU HUANG	WEI CHUAN
KANE	ELIZABETH
LANDRIC	JOEL
FRABOTTA	SIMONA
EATON	RUTH

(Firmas ilegibles).