



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 23 de diciembre de 2011 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo del Consorcio CENIEH - Centro Nacional de Investigación sobre la Evolución Humana. C.C. 09100042012011.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Consorcio CENIEH - Centro Nacional de Investigación sobre la Evolución Humana suscrito, de una parte, por la representación del Centro y de otra, por mayoría de la representación de los Trabajadores, el día 30 de noviembre de 2011, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 1 de diciembre de 2011 y completada toda la documentación con fecha 12 de diciembre de 2011, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, 23 de diciembre de 2011.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



I CONVENIO COLECTIVO DEL CONSORCIO CENIEH

ÍNDICE:

- Capítulo I. – Disposiciones generales.
- Capítulo II. – Organización del trabajo.
- Capítulo III. – Clasificación profesional.
- Capítulo IV. – Contratación.
- Capítulo V. – Incompatibilidades.
- Capítulo VI. – Extinción del contrato de trabajo.
- Capítulo VII. – Estructura salarial. Dietas.
- Capítulo VIII. – Promoción/Carrera profesional.
- Capítulo IX. – Jornada y horario laboral.
- Capítulo X. – Vacaciones, licencias y permisos.
- Capítulo XI. – Régimen disciplinario.
- Capítulo XII. – Formación.
- Capítulo XIII. – Seguridad y salud laboral.
- Capítulo XIV. – Mejoras sociales.
- Capítulo XV. – Otras disposiciones.

* * *

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – *Ámbito de aplicación.*

1.1. – El presente Convenio será de aplicación general al personal que mantenga un vínculo jurídico laboral con el Consorcio CENIEH, en adelante, Consorcio.

1.2. – Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

1.º - El personal de alta dirección, de acuerdo con el art. 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

2.º - El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o de aquellos convenios excluidos del ámbito de aplicación de la Ley de Contratos del Sector Público según el art. 4.1 d) de la misma.

3.º - Los profesionales cuya relación con el Consorcio se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

4.º - El personal cuya relación se haya formalizado o se formalice expresamente fuera de Convenio, con la aprobación expresa de la Comisión Ejecutiva.

1.3. – Aquellas personas cuya relación laboral con el Consorcio obedezca a una financiación externa derivada de una convocatoria específica se registrarán, en primer tér-



mino, por las bases de la propia convocatoria, siendo de aplicación supletoria, en todo lo no expresamente previsto en aquéllas, lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 2. – Vigencia y denuncia del Convenio.

2.1. – El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2013.

2.2. – Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2012, sin perjuicio de lo establecido en cada caso en el articulado de este Convenio.

2.3. – El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia mediante escrito dirigido a la otra parte por el que se promoverá, simultáneamente, la negociación del nuevo Convenio en los términos del art. 89 del Estatuto de los Trabajadores. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo en el plazo y forma indicados anteriormente.

2.4. – Una vez denunciado, permanecerá vigente la totalidad de su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

La negociación del nuevo Convenio se sujetará a lo establecido al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. – Cláusula de absorción y compensación.

Las condiciones económicas y de trabajo anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto y aisladamente en términos homogéneos.

Artículo 4. – Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

Artículo 5. – Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo genérico e indivisible y, a los efectos de su aplicación, serán consideradas global y conjuntamente. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, deberá procederse en el plazo de un mes desde la notificación a la nueva negociación del Convenio.

Artículo 6. – Comisión Paritaria del Convenio.

6.1. – Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria del Convenio.

Esta Comisión estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes, designados por cada una de ellas.



Los miembros de la parte social deberán ser miembros de los representantes de los trabajadores.

6.2. – Serán funciones de la Comisión Paritaria del Convenio las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.
- d) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre el Consorcio y la representación de los trabajadores.

e) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

f) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 3 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

g) Conocer, de forma previa y obligatoria a la comunicación al Consorcio y a la autoridad laboral, de las convocatorias de huelga que se planteen por aplicación e interpretación del Convenio.

h) De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, intervenir, de forma previa y obligatoria, en caso de discrepancias que puedan surgir dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio en los procesos de negociación para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el mismo, con arreglo al procedimiento que a tal efecto se establecerá por la propia Comisión Paritaria y conforme a lo establecido en el apartado 3 de este artículo.

i) Elaborar y aprobar su propio Reglamento de funcionamiento, en el plazo de dos meses desde su constitución.

6.3. – Como trámite previo y preceptivo, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos colectivos puedan plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el apartado siguiente, sin que se haya emitido resolución o dictamen.

6.4. – El plazo máximo para la adopción de los acuerdos de la Comisión Paritaria será de 30 días hábiles, ampliable por el tiempo que la propia Comisión determine, a contar desde que sea requerida su intervención.



Transcurrido dicho plazo sin haberse emitido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente o, en su caso, los procedimientos no judiciales de solución de controversias que resulten aplicables o a los que se sometan las partes de común acuerdo, caso de ser voluntaria su aplicación.

6.5. – Los acuerdos de la Comisión Paritaria, en el ámbito de sus competencias, deberán adoptarse por mayoría de cada una de las dos representaciones de la Comisión, serán obligatorios y vinculantes para ambas partes, tendrán el mismo valor que el Convenio Colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa que corresponda. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en el centro de trabajo.

Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán la preceptiva aprobación del órgano del Consorcio competente.

6.6. – Podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, siempre por escrito:

- Cualquier trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- Los representantes legales de los trabajadores.
- La representación del Centro.

6.7. – Denunciado el Convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión seguirá ejerciendo sus funciones.

CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. – *Organización del trabajo.*

7.1. – La organización del trabajo es facultad exclusiva del Consorcio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

7.2. – El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de excelencia científica y técnica basada en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales del Centro. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

CAPÍTULO III. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8. – *Sistema de clasificación.*

8.1. – El sistema de clasificación profesional del Consorcio se estructura en:

- Áreas funcionales.
- Grupos profesionales.
- Categorías profesionales.



Este sistema se establece con el fin de facilitar la óptima adscripción del personal, la retribución adecuada a cada puesto y su promoción profesional implantando para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

8.2. – El Área funcional agrupa el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada rama de actividad profesional.

8.3. – El Grupo profesional agrupa las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

8.4. – La Categoría profesional se define por su pertenencia a un área funcional y grupo profesional, y agrupa puestos de trabajo que presentan una gran homogeneidad en el nivel de capacitación, responsabilidad y autonomía requeridas para el desarrollo de la actividad propia de cada categoría.

8.5. – La pertenencia a una categoría, a un grupo profesional y a un área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos y de las categorías equivalentes, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en la definición del puesto de trabajo y conforme a las reglas de movilidad previstas en la legislación laboral y en el presente Convenio.

Artículo 9. – *Criterios para determinar la pertenencia al Grupo y Categoría profesional.*

La determinación de la pertenencia a un Grupo profesional y a una Categoría será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

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

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos, y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

Artículo 10. – *Áreas funcionales.*

10.1. – La adscripción de los trabajadores en los distintos grupos y categorías profesionales se hará a través de las áreas funcionales.

10.2. – Las áreas funcionales que se establecen son las siguientes:

1.º – Área funcional Científica.

2.º – Área funcional Técnica.

3.º – Área funcional de Gestión.



Artículo 11. – *Grupos profesionales.*

11.1. – Determinada el Área funcional de pertenencia, se procederá a la adscripción al Grupo profesional. Se establecen los siguientes Grupos profesionales:

– Grupo profesional 1:

Se incluyen en este grupo al personal científico, técnico y de gestión con una larga trayectoria profesional, reconocido prestigio y experiencia en gestión de grupos de trabajo. El personal de este grupo dispondrá del más alto grado de conocimiento profesional y experiencia en su área de actividad, así como del nivel más alto de exigencia en cuanto a los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, con el número de años de experiencia mínimo requerido en cada categoría según se detalla en el Anexo II.

Titulación: Titulación universitaria superior o equivalente con especialización (doctorado, máster...).

– Grupo profesional 2:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales y una alta especialización que ejercen sobre uno o varios sectores de actividad asumiendo, en su caso, la responsabilidad de ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, con el número de años de experiencia mínimo requerido en cada categoría según se detalla en el Anexo II.

Titulación: Titulación universitaria superior o equivalente y, en su caso, especialización (doctorado, máster...).

– Grupo profesional 3:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas y heterogéneas con objetivos definidos y exigencia de iniciativa y responsabilidad, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Asumirán, en su caso, la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Titulación: Titulación universitaria media, formación profesional de grado superior, o equivalentes.

– Grupo profesional 4:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan actividades homogéneas con cierto grado de especialización e iniciativa que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Asimismo, se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas de soporte ajustándose a instrucciones concretas y siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión.

Titulación: Bachillerato, formación profesional de grado medio, graduado ESO, o equivalentes.



11.2. – En el Anexo I se determinan las actividades comprendidas en las distintas Áreas funcionales y en el Anexo II se definen las Categorías profesionales por Grupo profesional.

Artículo 12. – *Movilidad funcional.*

12.1. – La Dirección del Centro podrá acordar la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

12.2. – Cuando la movilidad funcional implique desarrollo de funciones de distinta área funcional, categoría o especialidad profesional, cuando ésta esté prevista en la relación de puestos de trabajo, se requerirá:

1.º - Comunicación motivada al trabajador.

2.º - Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si a juicio de la Dirección fuera necesario.

12.3. – La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

12.4. – El plazo máximo de esta movilidad será de seis meses durante un año, transcurridos los cuales el puesto deberá cubrirse siguiendo los procedimientos de cobertura de puestos de trabajo establecidos en el presente Convenio, permitiéndose que la situación de movilidad se prorrogue hasta que se produzca tal cobertura.

12.5. – El tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo podrá ser valorado como mérito para la provisión de ese puesto de trabajo.

CAPÍTULO IV. – CONTRATACIÓN

Artículo 13. – *Convocatoria de los puestos de trabajo.*

13.1. – Anualmente la Dirección establecerá un Plan de Contratación con las necesidades de personal, detallando la modalidad de contratación, categoría y encuadramiento dentro del organigrama. Aprobado por los Órganos competentes, se entregará a los representantes de los trabajadores.

13.2. – La cobertura de los puestos de trabajo se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, mediante convocatoria pública, debiéndose publicar, con independencia de otros medios, en la página web del Consorcio.

13.3. – La contratación del personal por parte del Consorcio excluirá cualquier tipo de discriminación debiendo, en consecuencia, velar porque se cumpla la igualdad de trato



y oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos establecidos en el art. 58 del presente Convenio.

13.4. – La convocatoria pública contendrá, como mínimo, la siguiente información:

a) Denominación del puesto de trabajo y encuadramiento en el organigrama del Centro.

b) Funciones a desarrollar.

c) Perfil de la plaza a cubrir.

d) Titulación mínima requerida, en su caso.

e) Documentación requerida (al menos, «curriculum vitae») y plazo de presentación de las solicitudes.

f) Pruebas a realizar, al menos una entrevista.

g) Categoría profesional

h) Opcionalmente, complemento de puesto, y, en su caso, complemento especial de responsabilidad.

13.5. – El Consorcio favorecerá la contratación de personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%, siempre que dichos trabajadores superen las pruebas selectivas y su minusvalía sea compatible con el desempeño de las tareas y funciones que corresponda.

13.6. – El Consorcio procurará que la contratación de personas con discapacidad a que se refiere el apartado anterior alcance el 5% de la plantilla, y, de no ser posible alcanzar dicho porcentaje, se intentará cumplir las medidas alternativas establecidas por la legislación vigente.

Artículo 14. – *Comisión de Selección.*

14.1. – Para la selección de los candidatos a cubrir los puestos de trabajo convocados por el Consorcio, se formará una Comisión de Selección compuesta por al menos tres personas, de las cuales, siempre que sea posible, una persona será ajena al Área funcional del puesto convocado. Una de las personas que forme parte de la Comisión podrá ser ajena al Consorcio, debiendo ser un especialista en la materia objeto del concurso.

14.2. – La Comisión de Selección, siempre que lo considere conveniente, podrá ser asistida por especialistas u otras personas que puedan garantizar un mejor proceso de selección del personal. Dichas personas tendrán voz, pero no voto, en las deliberaciones de la Comisión de Selección.

14.3. – La Comisión de Selección elevará una propuesta de contratación al Director del Consorcio, quien, con anterioridad a la contratación del interesado, deberá aprobar la mencionada propuesta.

14.4. – En ningún caso el número de contratos que se formalicen podrá exceder del número de plazas convocadas.



14.5. – Concluido el proceso de selección, toda la documentación referida al mismo deberá ser entregada al Departamento de Recursos Humanos del Consorcio, responsable de su custodia y control, y estará asimismo a disposición de los representantes de los trabajadores, salvo aquellos documentos que deban mantenerse reservados por protección de la intimidad o cualquier otro derecho o interés digno de tutela de los participantes en el proceso selectivo.

Artículo 15. – *Personal temporal.*

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y el carácter de las tareas a desempeñar, lo que se llevará a cabo de conformidad con la regulación vigente. En el supuesto de los contratos celebrados por circunstancias de la producción, la duración máxima de los mismos podrá ser de hasta doce meses en un plazo máximo de dieciocho.

Artículo 16. – *Periodo de prueba.*

16.1. – Para los contratos extendidos por tiempo indefinido, o por un tiempo previsto superior al año, se establece un periodo de prueba de:

- a) 6 meses, para los puestos en que se exija al menos licenciatura.
- b) 3 meses, para el resto de formaciones. Excepcionalmente, por causas justificadas (formaciones específicas de larga duración, entre otras), se podrá establecer un periodo de prueba superior a los 3 meses, que en todo caso no podrá superar los 6 meses, y siempre que se trate de contratos de carácter indefinido.

16.2. – Para los contratos extendidos por 1 año, o por un tiempo previsto inferior al año, se establece un periodo de prueba de 1 mes.

16.3. – Los periodos de baja por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, excedencia, acogimiento o adopción interrumpen el cómputo del periodo de prueba. Dicho periodo continuará computándose en el momento de la incorporación a la actividad laboral por parte del afectado.

16.4. – Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, 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 el transcurso del periodo de prueba sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

16.5. – Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

16.6. – Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado ya, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, las mismas funciones con anterioridad bajo cualquier modalidad de contratación.



CAPÍTULO V. – INCOMPATIBILIDADES

Artículo 17. – *Incompatibilidades.*

Serán de aplicación al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO VI. – EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 18. – *Extinción del contrato de trabajo.*

18.1. – El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, con los requisitos y efectos que en dicho texto legal se establecen.

18.2. – El resultado negativo de la evaluación quinquenal de desempeño o productividad, conforme al Plan de Carrera Profesional establecido por el Consorcio, constituirá causa específica de resolución del contrato de trabajo del trabajador evaluado.

La resolución deberá ser notificada por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al Consorcio le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

La extinción del contrato de trabajo como consecuencia de la evaluación quinquenal negativa de desempeño o productividad no generará al trabajador derecho a indemnización alguna.

18.3. – Los periodos de preaviso en la extinción de un contrato de trabajo serán los previstos en el Estatuto de los Trabajadores, salvo en los casos de cese voluntario por parte del trabajador en que deberá comunicarlo con una antelación mínima de:

a) 2 meses, en el caso de puestos de Director, Coordinador, Gerente, Investigador, Responsable de Departamento, Técnico Gestor de Laboratorios u otros de categorías equivalentes.

b) 15 días, en el resto de los casos.

La notificación del cese se hará por escrito dirigido al Director del Consorcio, y deberá presentarse en el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 19. – *Jubilación.*

De acuerdo con los criterios que sobre estabilidad y mejora del empleo público se establezcan anualmente en el Real Decreto de Oferta de Empleo Público, la jubilación será obligatoria con carácter general al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad salvo que legalmente esta circunstancia sea modificada.



La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Cumplidos los sesenta años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

De acuerdo con las limitaciones de las Leyes de Presupuestos y normativa concordante, el Consorcio sólo podrá llevar a cabo la contratación necesaria para sustituir al trabajador que solicite la jubilación especial a los sesenta y cuatro años, en los casos en que se justifique la urgencia y necesidad de la sustitución del trabajador.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de seis meses respecto de la fecha en que alcancen los 64 años.

Los contratos que se autoricen para sustituir a estos trabajadores, que incluirán una cláusula explicativa de la finalidad y duración del mismo, serán de la modalidad de interinidad, para desempeñar el mismo puesto de trabajo que queda vacante y con una duración máxima e improrrogable de un año hasta la fecha en que el trabajador que se jubila cumpla los 65 años, momento en el que se producirá la resolución del contrato previa notificación al interesado por el Consorcio.

CAPÍTULO VII. – ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 20. – *Principios generales.*

20.1. – Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo.

20.2. – El régimen salarial regulado en el presente Convenio pretende retribuir, de un lado, la aptitud y capacidades del trabajador y las características del puesto que desempeña y, de otro, los resultados obtenidos con el trabajo en función de la consecución de los objetivos fijados por la Dirección del Centro.

20.3. – El sistema retributivo que se establece pretende racionalizar y flexibilizar la estructura retributiva, mejorar su equidad interna y reforzar su carácter incentivador.

Artículo 21. – *Estructura salarial y clasificación.*

La estructura salarial regulada en el presente Capítulo se aplicará al personal al que le sea de aplicación este Convenio, clasificado de acuerdo con lo establecido en el Capítulo III del mismo.



Artículo 22. – *Estructura retributiva.*

22.1. – La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- A) Sueldo base.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Complementos salariales:
 - Complemento de puesto.
 - Complemento especial por responsabilidad.
 - Complemento de productividad.
 - Complemento de promoción económica.
 - Complemento transitorio de unificación.
 - Complemento de unificación o ad personam.
- D) Percepciones no salariales: Dietas.

22.2. – El sueldo base, el complemento de puesto y, en su caso, el complemento especial por responsabilidad, el complemento de promoción económica y el complemento de unificación o ad personam, se actualizarán anualmente, y con efectos 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para el personal laboral del sector público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Se informará anualmente a la representación de los trabajadores del incremento anual de las retribuciones y de su aplicación.

22.3. – El sueldo base, el complemento de puesto y, en su caso, el complemento especial de responsabilidad, el complemento de promoción económica, el complemento transitorio de unificación y el complemento de unificación o ad personam, se percibirán en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.

22.4. – No se podrán reconocer al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio retribuciones salariales distintas de las expresamente previstas en el mismo.

22.5. – El importe anual del salario base y de los complementos que en cada caso se apliquen figurará en el correspondiente contrato.

22.6. – La retribución bruta máxima por trabajador no podrá superar en ningún momento, sumados todos sus complementos individuales anualmente, el importe resultante de sumar al salario base más alto, el complemento máximo de puesto y el importe máximo por complemento especial por responsabilidad.

Artículo 23. – *Sueldo base.*

El «Sueldo base» queda determinado al encuadrar una persona a un Área funcional, un Grupo profesional y una «Categoría» conforme a lo establecido en el Capítulo III del presente Convenio.

Retribuye las aptitudes profesionales, la titulación y el contenido general de la prestación laboral que le corresponde por el Grupo profesional, y el nivel de capacitación,



responsabilidad y autonomía requeridas para el desarrollo de la actividad propia de cada categoría.

Su cuantía viene determinada por el nivel profesional, tal y como se refleja en la tabla A recogida en el Anexo III de este Convenio, y se percibe en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.

Artículo 24. – *Pagas extraordinarias.*

24.1. – Las pagas extraordinarias serán dos, de devengo semestral, y se abonarán en los 7 primeros días del mes de julio, la primera, y el día 22 de diciembre, la segunda.

24.2. – A los efectos de lo previsto en este artículo, la paga de julio retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la paga de diciembre el periodo de servicios prestados entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

24.3. – Las pagas extraordinarias serán equivalentes al «Sueldo base» de un mes más el complemento de puesto, y, en su caso, el complemento especial por responsabilidad, el complemento ad personam y el de promoción económica, de un mes; siendo su importe proporcional a los servicios efectivamente prestados a lo largo del periodo de devengo correspondiente.

Artículo 25. – *Complementos salariales.*

25.1. – Complemento de puesto.

La cuantía del complemento por puesto quedará determinada por su pertenencia a una categoría que a su vez determina el valor del tramo, y por el número concreto de tramos del puesto dentro del mínimo y máximo establecidos para la categoría de pertenencia, conforme a la tabla B del Anexo II.

La determinación del número de tramos por puesto estará condicionada por factores/exigencias del puesto de trabajo en cuanto al grado de complejidad y especialización, al número y al tipo de subordinados, e influencia en los resultados, y asimismo por las capacidades profesionales singulares individuales.

Consecuentemente el complemento resultante no tendrá carácter consolidable y estará vinculado a la ocupación efectiva del puesto de trabajo, por lo que cuando el trabajador cambie de puesto por alguno de los mecanismos recogidos en este Convenio percibirá el que corresponda al nuevo puesto de trabajo con el salario base que marque en su caso la nueva categoría.

25.2. – Complemento especial por responsabilidad.

El complemento retribuye la especial responsabilidad de determinados puestos de trabajo (personal de dirección del Centro y de coordinación general de los programas) dentro de la organización, por el peso y tipo de influencia de sus acciones sobre los resultados globales de la organización en su conjunto, así como la capacidad profesional necesaria para el desempeño de sus responsabilidades, entre puestos del grupo I.

Su percepción está vinculada a la ocupación de un puesto que lo tenga asignado por lo que no tendrá carácter consolidable y el trabajador dejará de percibirlo cuando se



supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución de los mismos.

Su cuantía, para cada puesto, es la que se adjunta en la tabla C del Anexo III.

25.3. – Complemento de productividad.

El complemento de productividad tiene carácter de retribución personal variable y, en consecuencia, se trata de una retribución no consolidable.

Este complemento retribuirá anualmente el desempeño profesional, el cumplimiento de los objetivos fijados a los trabajadores, tanto individuales como colectivos, y en los términos que el Consorcio determine en el Plan de Carrera Profesional, a través de un Sistema de Evaluación del Desempeño.

El valor de este complemento, para cada trabajador, no podrá superar el porcentaje que previa y anualmente apruebe la Comisión Ejecutiva, y se aplicará sobre la suma de sus retribuciones anuales de sueldo base, complemento de puesto y, en su caso, complemento «ad personam» y de especial responsabilidad.

El importe máximo a liquidar por este concepto se aprobará anualmente siguiendo la misma tramitación que la de los presupuestos anuales, condicionado además a la obtención de recursos externos.

El complemento de productividad se liquidará cada año y se abonará en una única paga, en proporción al tiempo de servicios efectivamente evaluado.

25.4. – Complemento de promoción económica.

Este complemento retribuye el desempeño profesional de forma consolidada, fruto del resultado obtenido en la evaluación quinquenal, conforme a lo establecido en el Capítulo VIII del presente Convenio.

El Plan de Carrera Profesional del Consorcio determinará las condiciones y requisitos para que los trabajadores obtengan este complemento. Su importe será el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda a su evaluación quinquenal (máximo 5%) sobre la suma del salario base, complemento de puesto, en su caso, complemento especial por responsabilidad, complemento ad personam y otros complementos de promoción económica ya consolidados.

Este complemento podrá perfeccionarse un máximo de 6 veces por trabajador.

25.5. – Complemento transitorio de unificación.

Con la finalidad de adecuar la clasificación profesional y la integración en cuatro grupos de todo el personal laboral actual del Consorcio, se acuerda la asignación de un complemento transitorio de unificación a aquellos trabajadores que, como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional establecido por el presente Convenio, vean incrementadas sus actuales retribuciones anuales brutas.

La percepción del complemento transitorio de unificación se sujetará a las siguientes reglas:



a) La cuantía del complemento transitorio de unificación equivaldrá a la diferencia entre las retribuciones anuales brutas percibidas actualmente por el trabajador y las retribuciones brutas anuales que pase a percibir como consecuencia del nuevo sistema de clasificación profesional.

b) La cuantía total se percibirá en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias, todas del mismo importe.

c) La cuantía del complemento transitorio será objeto de compensación y de absorción del cien por cien de los incrementos derivados del reconocimiento de nuevos complementos de puesto de trabajo o establecimiento de nuevos conceptos retributivos de carácter fijo o periódico o de futuras revisiones salariales.

d) Este complemento transitorio se suprimirá con motivo de cualquier cambio de puesto de trabajo por parte de los trabajadores que lo perciban.

25.6. – Complemento de unificación o «ad personam».

Con la finalidad de adecuar la clasificación profesional y la integración en cuatro grupos profesionales de todo el personal laboral actual del Consorcio, se acuerda la asignación de un complemento de unificación a aquellos trabajadores que, como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional establecido por el presente Convenio, vean mermadas sus actuales retribuciones anuales brutas.

La percepción del complemento de unificación o ad personam, que no será absorbible ni compensable, se sujetará a las siguientes reglas:

a) La cuantía del complemento de unificación equivaldrá a la diferencia entre las retribuciones anuales brutas percibidas actualmente por el trabajador y las retribuciones brutas anuales que pase a percibir como consecuencia del nuevo sistema de clasificación profesional.

b) La cuantía total se percibirá en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias, todas del mismo importe.

c) Este complemento se suprimirá con motivo de cualquier cambio de puesto de trabajo por parte de los trabajadores que lo perciban.

Artículo 26. – *Percepciones no salariales: Dietas.*

Los gastos ocasionados por el desplazamiento así como las dietas correspondientes se liquidarán conforme a lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, y las disposiciones que se dicten en su desarrollo.

El personal del Consorcio se asimilará, a efectos del cobro de dietas por manutención, estancia y desplazamiento, a los Grupos establecidos en el Anexo I Clasificación del Personal del R.D. 462/2002, de conformidad con los siguientes criterios marcados por la Intervención General del Estado:

a) Grupo 2: Grupo Profesional 1, 2 y 3.

b) Grupo 3: Grupo Profesional 4.



Artículo 27. – *Tablas salariales.*

Las tablas salariales vigentes en el año 2011 son las que figuran en el Anexo III del presente Convenio.

En todo caso, la vigencia de la tabla salarial será a partir del 1 de enero de 2012.

CAPÍTULO VIII. – CARRERA PROFESIONAL

Artículo 28. – *Carrera profesional por cambio de categoría o grupo.*

El personal del Consorcio tiene derecho a presentarse a los concursos públicos de los puestos vacantes que se convoquen, siempre que reúnan los requisitos que se exijan en la convocatoria correspondiente. En dichos procesos se garantizarán los principios constitucionales de capacidad, mérito, igualdad, publicidad y concurrencia.

Se reconocerá asimismo en la valoración de méritos de dichos procesos selectivos la idoneidad de su experiencia en el Centro al nuevo puesto convocado, acreditada con los resultados de las evaluaciones anuales y, en su caso, quinquenales.

Artículo 29. – *Promoción económica por productividad quinquenal.*

El personal del Consorcio tiene derecho a promocionar económicamente como consecuencia del resultado obtenido en la evaluación quinquenal de desempeño o productividad, sin que ello implique cambio en la categoría profesional ya que no supone cambio de competencias y responsabilidades.

Esta promoción se reflejará económicamente a través del complemento salarial de promoción económica que tendrá carácter consolidable.

El Consorcio establecerá un Plan de Carrera Profesional que determinará las condiciones, requisitos y el procedimiento para la realización de la evaluación quinquenal.

CAPÍTULO IX: JORNADA Y HORARIO LABORAL

Artículo 30. – *Jornada laboral.*

30.1. – Se establece una jornada laboral anual de 1.750 horas, distribuidas con carácter general en 40 horas a la semana.

30.2. – A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidas para funciones sindicales.

Artículo 31. – *Horario de trabajo.*

31.1. – El Centro permanecerá abierto de 8:00 horas a 20:00 horas, de lunes a viernes.

La jornada general de trabajo constará de dos partes: Una de obligada permanencia y otra flexible.

Se establece una obligada permanencia y trabajo efectivo, para todas las Áreas funcionales, entre las 9:30 horas y las 14:00 horas de lunes a viernes, y entre las 15:30 horas y las 18:30 horas los lunes y miércoles.



Se establece una pausa obligatoria mínima para la comida de una hora cuando la obligada permanencia o la recuperación de la parte flexible del horario supongan prolongar la jornada más allá de las 15:30 horas. Dicha pausa obligatoria mínima se realizará entre las 14:00 horas y las 15:30 horas.

El resto de las horas de trabajo efectivo, flexible, hasta alcanzar el cómputo de las 40 horas semanales con carácter general, se realizará dentro del horario de apertura del Centro y dentro de la misma semana, y con el máximo de 9 horas y media al día en que el trabajador puede prestar servicios.

En todo caso, la realización de las horas flexibles semanales queda condicionada en su ejecución a necesidades excepcionales e ineludibles del servicio.

31.2. – La Dirección del Consorcio podrá establecer jornadas laborales distintas a las establecidas en el punto anterior por causas objetivas y motivadas, pudiendo en cualquier momento modificar dicho horario y hacerlo coincidir con el general establecido.

El establecimiento de estas jornadas será comunicado a la Representación de los trabajadores. En la comunicación se justificará la causa y necesidad de implantar estos horarios distintos a la jornada ordinaria.

31.3. – El personal del Consorcio tiene derecho como mínimo a dos días seguidos de descanso a la semana.

31.4. – En caso de que, con motivo de un desplazamiento debido a un interés del Consorcio, se tenga que viajar en festivos o no laborables para cumplir con el objetivo del mismo, se compensará con media o una jornada de descanso, en función de la duración del desplazamiento, a disfrutar el primer día laborable inmediato posterior.

31.5. – La jornada laboral en la semana de Fiestas de San Pedro (festividad 29 de junio) será de 09:00 horas a 14:00 horas.

Artículo 32. – *Horarios especiales.*

32.1. – Las trabajadoras embarazadas, a partir de la semana 30 de gestación y hasta el término de su embarazo, podrán disfrutar de una jornada reducida ininterrumpida, de 8 horas a 15 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 100% de sus retribuciones, considerándose que realiza una jornada de 40 horas semanales.

32.2. – El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.



32.3. – Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de su duración.

No obstante lo anterior, a solicitud del interesado y siempre que el Centro lo autorice, cabrá la prórroga de esa jornada reducida por años naturales hasta que el menor cumpla los doce años.

32.4. – Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

32.5. – La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Consorcio podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio justificadas.

32.6. – El interesado en reducir la jornada laboral elevará a su superior una propuesta del calendario de las horas que le corresponda realizar en función de la reducción que pretenda. El horario de la jornada laboral propuesta deberá contar con el visto bueno de su superior y autorizarse por el Director del Consorcio.

El trabajador deberá preavisar a Recursos Humanos con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

32.7. – Excepcionalmente, con el visto bueno de su superior y la autorización del Director del Consorcio, se podrá conceder con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo en un máximo de media hora por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Artículo 33. – Adaptación de horario de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

De acuerdo con las previsiones del artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de la jornada de trabajo de hasta dos tercios, sin reducción proporcional de las retribuciones, previa acreditación de la orden de protección dictada en su favor por un juez o, en su defecto, y en tanto se dicta la orden de protección, mediante el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género. En el caso de que el informe citado no se hubiese emitido aún, de forma provisional y hasta la emisión del mismo, bastará con la denuncia ante el juzgado o cualquier otro informe probatorio de los hechos constitutivos de violencia de género.



De manera alternativa, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reordenación temporal de su horario de trabajo, permitiendo su adaptación dentro del horario de actividad del Consorcio.

El ejercicio de estos derechos será posible mientras la trabajadora esté amparada por la orden de protección citada. Desaparecida la situación que dio origen a su ejercicio, la trabajadora deberá comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos correspondiente con el fin de reintegrarse a su jornada u horario anteriores, para lo que dispondrá del plazo comprendido entre un mes y tres meses.

Artículo 34. – *Calendario.*

34.1. – La dirección del Consorcio establecerá cada año el calendario laboral, en el mes de noviembre, en el que se recogerán los días festivos y se determinarán los días laborables, respetando el calendario laboral de la Comunidad de Castilla y León y los festivos locales de Burgos.

34.2. – Previamente a la entrada en vigor del calendario laboral, la representación de los trabajadores deberá elaborar un informe sobre el mismo. Dicho informe, que no es vinculante, deberá ser entregado como máximo a los 10 días desde la recepción de la propuesta de calendario laboral; caso de que la representación de los trabajadores no librara a la dirección dicho informe, se entenderá su conformidad.

34.3. – Un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible del centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

Artículo 35. – *Pausa durante la jornada de trabajo.*

Los trabajadores siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas y media, tendrán derecho a una pausa de quince minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y media y once y media.

Artículo 36. – *Comunicación de las ausencias.*

36.1. – Las ausencias por enfermedad común, accidente no laboral u otros motivos deberán ser comunicadas a la mayor brevedad posible –con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan– y directamente al Responsable de Recursos Humanos, quien informará inmediatamente a su superior correspondiente. En caso de no producirse con posterioridad la justificación pertinente, se descontará el salario correspondiente al día o días faltados sin perjuicio de que ello pueda constituir un hecho sancionable.

36.2. – En el supuesto de que durante la jornada laboral se sufriera una indisposición, se comunicará la incidencia al Responsable directo y al Departamento de Recursos Humanos, y se podrá requerir aportar a este último el justificante médico dentro de los dos días siguientes a su incorporación. Si no lo aportara, habiéndoselo requerido, se



entenderá que la falta de asistencia al trabajo no está justificada dándosele consecuentemente un tratamiento de ausencia no retribuida.

36.3. – Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a su responsable correspondiente con la mayor brevedad posible.

Artículo 37. – *Absentismo.*

El Consorcio potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, que se comunicará al trabajador. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder de acuerdo con el Capítulo XI.

En todo caso no se considerará absentismo laboral las situaciones contempladas en el párrafo segundo de la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 38. – *Horas extraordinarias.*

38.1. – Se entiende por hora extraordinaria la que exceda de la jornada ordinaria anual. Con carácter general no podrán realizarse horas extraordinarias.

38.2. – No obstante lo establecido en el apartado anterior, y siempre con carácter excepcional y voluntario, se podrán autorizar horas extraordinarias siempre y cuando sean solicitadas y justificadas previamente por escrito por el respectivo responsable de Programa o Área, y presentadas en Recursos Humanos con anterioridad a la realización de las mismas para su autorización. Con posterioridad a la realización de las horas extraordinarias, el Responsable que las haya solicitado y Recursos Humanos deberán conformar el parte de las horas realizadas, siendo este trámite preceptivo para proceder a la compensación.

38.3. – La realización de horas extraordinarias será compensada por las siguientes horas equivalentes de descanso:

- a) Horas de lunes a viernes, 1 hora y 15 minutos.
- b) Horas en sábados y festivos, 1 hora y 30 minutos.
- c) Horas nocturnas de lunes a viernes, 1 hora y 30 minutos.
- d) Horas nocturnas en sábados y festivos, 1 hora y 45 minutos.



La compensación por periodos de descanso deberá producirse en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

38.4. – El número de horas extraordinarias a realizar no podrá superar las 80 horas al año, no computándose a estos efectos aquellas debidas a la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

CAPÍTULO X. – VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 39. – *Vacaciones.*

39.1. – Las vacaciones anuales retribuidas son de 22 días laborables por cada año completo de servicio en el Consorcio y se disfrutarán de forma obligatoria hasta el 31 de enero del año siguiente. Tras esa fecha, las vacaciones no disfrutadas quedarán extinguidas. Si el tiempo de servicio fuera inferior a un año, los días de vacaciones serán proporcionales al tiempo efectivo de servicio.

El cálculo proporcional de las vacaciones se realizará por años naturales.

39.2. – Las vacaciones anuales se disfrutarán, al menos en su mitad, durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre de cada año natural salvo que, por motivos profesionales debidamente acreditados y autorizados, no puedan disfrutarse durante dicho periodo en cuyo caso la dirección del Consorcio podrá autorizar su disfrute en periodo distinto.

En caso de conflicto entre trabajadores para la asignación de periodos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios.

39.3. – El Consorcio favorecerá que los trabajadores con hijos en edad escolar puedan disfrutar las vacaciones coincidiendo con el periodo de vacaciones escolares. Si su petición concurre con la de otros trabajadores, no siendo posible su disfrute simultáneo, se establecerán turnos rotativos para el disfrute.

39.4. – Cuando más de un miembro de la misma unidad familiar preste servicios en el Consorcio, se favorecerá que los trabajadores implicados puedan disfrutar las vacaciones anuales de forma simultánea.

39.5. – Se establece el derecho de las madres y los padres a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda. Asimismo se reconoce este derecho en el caso de adopción y acogimiento.

En el supuesto de baja por maternidad o paternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo del permiso por maternidad o paternidad, en los términos indicados en el párrafo anterior.

39.6. – El trabajador tendrá derecho a un nuevo señalamiento del periodo de disfrute de las vacaciones si con anterioridad al fijado incurriera en un supuesto de incapacidad temporal, en cuyo caso podrá disfrutarlas a continuación del alta médica.



Artículo 40. – *Permisos y licencias.*

40.1. – El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes aportando los justificantes o documentos acreditativos correspondientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

A estos efectos, el disfrute de este permiso podrá realizarse en cualquier momento siempre y cuando la fecha de contracción del matrimonio esté incluida dentro del periodo de permiso y el disfrute se realice de forma ininterrumpida.

b) Cinco días naturales de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, de forma acumulativa y continuada al disfrute de los restantes días de permiso previstos en la normativa actual.

Estos días de permiso retribuido serán absorbidos en la medida en que los días reglamentados de baja por paternidad se amplíen sobre los 2 naturales reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores y los 13 días del subsidio por paternidad, actualmente vigentes.

c) Dos días laborables en casos de muerte, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho acreditada o de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada, preferiblemente a partir del hecho causante y mientras dure el mismo.

Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador y medie un desplazamiento, entendiéndose por éste que sea superior a 100 km de desplazamiento de ida, el plazo de licencia será de dos días laborables más.

Cuando el desplazamiento de ida supere los 900 km la licencia será de tres días más.

En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho acreditada o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

d) En los casos de muerte, accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada el permiso será de dos días naturales. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días naturales.

e) Un día natural por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días naturales en distinta localidad.

f) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes de estudios impartidos en centros oficiales o lectura y defensa de la tesis doctoral y, si para ello fuera necesario el desplazamiento a otra localidad, 1 día natural como máximo.



g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público de carácter inexcusable y personal.

h) En el caso de la mujer trabajadora, para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

i) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente, por el tiempo imprescindible y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones correspondiendo a aquéllas la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, dentro de su jornada ordinaria. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, correspondiendo a la trabajadora la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de doce meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

Las trabajadoras, a su elección, podrán sustituir este permiso por lactancia, por un permiso que acumule en jornadas completas el derecho de una hora diaria hasta los doce meses, por el tiempo correspondiente y un máximo de 20 días laborables. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple e igualmente podrá acumularse en jornadas a tiempo parcial con la correspondiente prolongación del mismo.

l) Hasta un mes de permiso en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

m) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras, durante el periodo de hospitalización y como máximo durante un mes.

n) Los trabajadores que tengan debidamente acreditado hijos o persona a cargo, con severa discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar el horario del propio puesto de trabajo con los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o persona a cargo discapacitado reciba atención. En el caso de hijos discapacitados tendrán derecho a ausen-



tarse del trabajo por el tiempo indispensable y a recuperar dentro de los 7 días siguientes a su disfrute, para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

o) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores en los términos establecidos legal o convencionalmente

p) En el caso de ausencias por acompañamiento al cónyuge o pareja de hecho, hermano o familiar de hasta el primer grado de consanguinidad a una visita médica, se dispondrá de permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible, a recuperar en los 7 días naturales siguientes a su disfrute.

q) En el caso de guarda de hijos menores de 12 años (o adoptados o acogidos) en caso de enfermedad de los mismos, se tendrá derecho a un permiso retribuido de 1 día al año por hijo, y a otras 3 ausencias más debidas a dicho motivo, a recuperar en los 15 días naturales siguientes a su disfrute. En estos casos será obligatoria la presentación del justificante médico.

Si dos o más trabajadores generasen cualquiera de los permisos anteriores por el mismo sujeto causante, el Consorcio podrá limitar el ejercicio simultáneo de estos derechos.

r) Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

s) Para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin necesidad de justificación, se dispondrá de una bolsa anual de 16 horas. Tales horas no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones. El personal podrá disponer de dichas horas a su conveniencia, previa solicitud a Recursos Humanos y respetando siempre las necesidades de su servicio, pudiendo fraccionarlos como máximo en 4 solicitudes.

40.2. – Cuando el causante del permiso u horario especial sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente. De la situación de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

CAPÍTULO XI. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41. – *Graduación de las faltas.*

41.1. – Los trabajadores podrán ser sancionados por el Director del Consorcio de oficio o a propuesta del Gerente, Recursos Humanos, Coordinador o cargo equivalente de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Capítulo.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

1. La leve incorrección con los compañeros o subordinados, con el personal visitante y de contratas, y en general con los usuarios del servicio, así como el público en general.



2. El retraso injustificado, negligencia y/o descuido inexcusable en el cumplimiento de las funciones y tareas asignadas.

3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo en tres ocasiones al mes.

5. La falta repetida de puntualidad sin causa justificada de tres días al mes.

6. El descuido en la conservación de las instalaciones, material y documentación.

7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados o con las personas que trabajen en el Consorcio.

2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3. El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas cuando de ellas se derive riesgo para la salud y la integridad física del trabajador o de los trabajadores.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo en cinco ocasiones al mes.

6. La falta repetida de puntualidad sin causa justificada de cuatro días al mes.

7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

8. La falta de rendimiento en el desempeño de las funciones encomendadas que no integre falta muy grave, entendiéndose que así acontece cuando se obtenga un resultado negativo en la evaluación de desempeño anual.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de las instalaciones, material o documentación.

12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

14. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.



15. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
16. Y en general el incumplimiento de los deberes por negligencia y descuido, de las cuales se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - c) Serán faltas muy graves las siguientes:
 1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 2. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas, entendiéndose que, entre otros supuestos, así acontece cuando se obtienen dos resultados negativos consecutivos en las evaluaciones anuales o dentro de un periodo de cinco años.
 3. El falseamiento de datos e informaciones del trabajo.
 4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un mes.
 5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de cinco ocasiones al mes o 10 al trimestre.
 6. La falta repetida de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes, o 10 días al trimestre.
 7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
 8. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
 9. El acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo a compañeros y subordinados, o a las personas que trabajan en el Centro.
 10. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
 11. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.
 12. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.
 13. El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos del Centro para intereses particulares de tipo económico.
 14. La embriaguez habitual o toxicomanía.
 15. Las ofensas verbales o físicas a los miembros del Consorcio o a las personas que trabajen en el Centro.
 16. La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.



17. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 42. – *Sanciones.*

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

Despido.

Se excluyen de las anteriores sanciones las derivadas del resultado negativo en la evaluación anual del desempeño, que se establece que son:

a) Por falta grave:

Amonestación por escrito.

b) Por falta muy grave:

Despido.

42.2. – El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés del Centro, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

42.3. – No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Artículo 43. – *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que el Consorcio tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.



En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Artículo 44. – *Cancelación.*

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y tres para las muy graves.

Artículo 45. – *Denuncias a instancia de parte.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional.

El Consorcio, a través del Departamento de Recursos Humanos, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO XII. – FORMACIÓN

Artículo 46. – *Principios.*

La formación es un importante instrumento de la política de recursos humanos que tiene como objetivo básico favorecer el desarrollo de los recursos humanos del Centro, incrementando su calificación y capacitación profesional, fomentando su motivación y su integración laboral, promoción profesional, además de mejorar la calidad de los servicios del Centro.

Artículo 47. – *Cursos de formación.*

47.1. – El Consorcio promoverá cursos de formación, dentro de la jornada laboral, para temas de seguridad laboral y prevención u otros directamente relacionados con puestos de trabajo.

El Consorcio determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los casos de adaptación a nuevos puestos de trabajo consecuencia de la movilidad funcional.

El Consorcio organizará cursos de perfeccionamiento y mejoría del habla inglesa para su personal, y cursos de aprendizaje del castellano para su personal extranjero durante los dos primeros años de su incorporación al Centro, con carácter voluntario, que se celebrarán fuera del horario laboral de los trabajadores en, al menos, un 50% de su duración total.

47.2. – Los trabajadores podrán participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

47.3. – En todo caso, la participación en actividades de formación deberá contar, con carácter previo a su inscripción y realización, con la autorización del Director/Coordinador/Gerente, que corresponda, y el visto bueno de Recursos Humanos.

La concesión de la autorización se subordinará a las necesidades del servicio y al interés que el Centro tenga en la realización de la formación que vaya a realizar el intere-



sado. A tal efecto, el Consorcio deberá emitir un informe favorable que contemple los anteriores extremos.

CAPÍTULO XIII. – SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 48. – *Salud y seguridad laboral. Principios generales.*

La prevención de riesgos laborales es una de las prioridades esenciales de la política de personal del Consorcio.

El Consorcio se compromete a potenciar la consecución de una auténtica cultura preventiva y a realizar la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en su sistema general de gestión, en el conjunto de sus actividades y en todos los niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para realizar la acción de prevención.

Los trabajadores tienen derecho a participar en el Consorcio en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Consorcio está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral, así como informar de los riesgos en el puesto de trabajo, a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas o utilizar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral, en este último caso del tiempo invertido en las mismas.

El Consorcio se compromete a cumplir las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo prevenido en la legislación sobre Seguridad y Salud Laboral, en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.



Artículo 49. – *Principio de acción preventiva de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*

El Consorcio aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previstas en la Ley, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Artículo 50. – *Comité de Seguridad y Salud.*

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, en cumplimiento de los artículos 38.3 y 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuya composición y funciones serán las establecidas en el citado texto legal.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores. No obstante, podrá designarse a personas distintas de los representantes del personal, si bien la facultad de designación corresponde a dichos representantes.

Tendrán un crédito adicional mensual de 10 horas para la realización de funciones específicas en materia de salud laboral. El procedimiento de información a los delegados de prevención sobre las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral será por escrito o en otro soporte material.

Artículo 51. – *Medidas de protección personal.*

Si después de adoptarse las medidas organizativas y de protección colectiva aún persiste el riesgo, hasta que puedan ser adoptadas las medidas necesarias, se proporcionarán a los trabajadores los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones. Los trabajadores tendrán derecho a ser informados sobre la elección de los equipos de protección individual.

Artículo 52. – *Vigilancia de la salud.*

Los trabajadores tendrán derecho a que se les efectúe, al menos, un reconocimiento médico anual con los exámenes complementarios que a juicio del médico procedan. Estos



reconocimientos, sin menoscabo del art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, serán obligatorios para todos los empleados donde por protocolo de vigilancia de la salud se marque dicha obligatoriedad. Así mismo, serán obligatorios antes de la incorporación del trabajo o tras una baja prolongada.

Tal y como se prevé en la normativa vigente, el acceso a la información médica se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Artículo 53. – *Prendas de trabajo.*

Será obligatorio el uso regular de las prendas suministradas o financiadas por el Consorcio para la prestación de la relación laboral en los casos que así se haya establecido. Cuando se trate de equipos de protección individual y prendas de trabajo de protección, su uso será siempre obligatorio de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO XIV. – MEJORAS SOCIALES

Artículo 54. – *Responsabilidad civil.*

El Consorcio suscribirá una póliza de responsabilidad civil que cubra a todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio, y que se extenderá también a todos los desplazamientos y salidas profesionales previamente autorizadas.

Artículo 55. – *Seguro por accidente laboral.*

El Consorcio suscribirá un seguro por accidente laboral (Fallecimiento o Incapacidad Laboral Permanente Absoluta), que se extenderá también a todos los desplazamientos y salidas profesionales autorizadas.

Artículo 56. – *Incapacidad temporal.*

El Consorcio complementará desde el primer día de baja las prestaciones que el trabajador perciba durante la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional, hasta el importe íntegro del sueldo bruto.

Para tener derecho a esta percepción el trabajador deberá presentar el parte médico de baja siempre dentro del plazo de 3 días, contados a partir de la fecha de su expedición, al Responsable de Recursos Humanos. En caso de no producirse con posterioridad la justificación pertinente, se descontará el día o días faltados.

Artículo 57. – *Compensación por gastos de primer establecimiento.*

El Consorcio establecerá una retribución especial por gastos de primer establecimiento para aquellos trabajadores que se incorporen al Consorcio y tengan, hasta el momento de su incorporación, su Centro de trabajo o residencia habitual ubicada fuera de España.

En el caso de que el Centro de trabajo o, en su defecto, residencia habitual, se encuentre dentro de Europa, la retribución especial por gastos de primer establecimiento se establece en 3.000 euros. Si éste se encuentra fuera de Europa, la retribución especial por gastos de primer establecimiento ascendería a 4.000 euros.



El pago de la retribución especial por gastos de primer establecimiento se efectuará dentro de la nómina a percibir por parte del trabajador, y en el mes siguiente a su incorporación si éste se ha incorporado dentro de los seis primeros meses del año natural. Para los que se incorporen dentro del segundo semestre, a voluntad del trabajador, se le podrá diferir el pago hasta el primer mes del año fiscal siguiente. En todo caso, el pago de dicha retribución estará sujeto a la disponibilidad presupuestaria.

En el caso de que el trabajador cause baja en el Consorcio dentro del primer año de su incorporación, deberá reintegrar el importe percibido en concepto de gastos de primer establecimiento.

CAPÍTULO XV. – OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 58. – *Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

Se incorpora al presente Convenio la siguiente regulación en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, conforme a la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. – Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la exclusión de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o género y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este Convenio se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del Consorcio, en particular, a través de la eliminación de la discriminación de la mujer sea cual fuere su circunstancia o condición conforme a lo dispuesto en la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. – Prohibición de la discriminación por razón de género.

A) Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que se realicen no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada por el género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infrarepresentado que puedan establecerse por el Consorcio.

B) Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional que establece el presente Convenio se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

C) Formación profesional. Las acciones formativas del Consorcio a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren



las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo infrarepresentado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

D) Retribución. Para un mismo o equivalente puesto de trabajo se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de cualesquiera partidas económicas, velándose especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género.

E) Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo o el género del trabajador o trabajadora afectado salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras cuyo género se encuentre infrarepresentado, y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

F) Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en el Consorcio la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En el seno de la Comisión de Igualdad las partes negociarán un protocolo de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización del Consorcio, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercitada por el/la acosador/a tiene que ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima del acoso.

3. – Comisión de Igualdad.

Se constituye la Comisión de Igualdad, compuesta por 2 miembros de cada una de las partes signatarias designados por cada una de ellas de entre quienes, a su vez, formen parte de la Comisión Paritaria del Convenio.

La Comisión de Igualdad realizará el seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente Convenio, y las adicionales que puedan establecerse por el Consorcio, y de su resultado informará periódicamente al Departamento de Recursos Humanos.

La Comisión de Igualdad propondrá al Consorcio la adopción de las medidas tendentes a hacer efectiva la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del Consorcio, y evitar cualquier tipo de discriminación.

Disposición transitoria única. – *Grupos y categorías profesionales.*

1. El sistema de clasificación profesional vigente hasta el momento, compuesto por Grupo profesional I, II y III en la familia de Investigación y en la familia de Gestión, quedarán suprimidos con la entrada en vigor del presente Convenio.

2. Con la finalidad de adecuar la clasificación profesional al nuevo sistema establecido por el presente Convenio se integran en la categoría profesional de Investigador el personal del Consorcio que a la entrada en vigor del presente Convenio se encuentre ocupando alguno de los siguientes puestos de trabajo: Responsable de Grupo Paleofisiología y Sociobiología de Homínidos, Responsable de Grupo Antropología Dental, Responsable de Grupo Paleoneurobiología de los Homínidos, Responsable de Grupo Geomorfología y reconstrucciones paleogeográficas, Responsable de Grupo Datación mediante Resonancia Paramagnética Electrónica y Responsable de Grupo de Datación mediante Luminiscencia.

La integración en la categoría profesional de Investigador del personal incluido en el presente apartado se mantendrá en tanto en cuanto no tenga lugar un cambio de puesto de trabajo por alguno de los mecanismos recogidos en el presente Convenio.

Al personal investigador incluido en el presente apartado se le realizará en su caso la primera evaluación quinquenal, en los términos previstos en este Convenio, transcurridos cinco años desde la evaluación a realizar a los dos años de la entrada en vigor de su contrato conforme al vigente Modelo Científico.



Disposición adicional única. – *Solución de conflictos.*

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión mixta las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresa y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo. A tal efecto asumen los contenidos del ASEC IV. Por ello para la solución extrajudicial de conflictos, se someten a lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y 4.2.b del Reglamento que lo desarrolla y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al ASEC, así como a su Reglamento de aplicación.

* * *

ANEXO I

DEFINICIÓN ÁREAS FUNCIONALES

ÁREA FUNCIONAL CIENTÍFICA. –

Esta área comprende el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la investigación, tanto en su vertiente básica como aplicada. Esta área agrupa al personal científico e investigador del Centro.

Pertencen a esta Área Funcional las siguientes categorías profesionales, en orden decreciente:

| <i>Área funcional</i> | <i>Grupo profesional</i> | <i>Nivel</i> | <i>Categoría</i> |
|-----------------------|--------------------------|--------------|---------------------------|
| Científica | I | A.1 | Profesor de Investigación |
| Científica | I | A.1 | Científico Senior |
| Científica | II | B.1 | Investigador |
| Científica | II | B.2 | Investigador Posdoctoral |
| Científica | II | B.2 | Investigador en Formación |

ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA. –

Esta área comprende el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con las instalaciones científicas o técnicas del Centro, gestión y manejo de equipamiento de laboratorios y actividades de naturaleza similar o análoga a las mismas, abarcando todas las tareas, desde las que requieren la máxima especialización y conocimiento técnicos que conlleven el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar.

Pertencen a esta Área Funcional las siguientes categorías profesionales, en orden decreciente:



| <i>Área funcional</i> | <i>Grupo profesional</i> | <i>Nivel</i> | <i>Categoría</i> |
|-----------------------|--------------------------|--------------|--------------------------------|
| Técnica | I | A.1 | Tecnólogo |
| Técnica y Gestión | II | B.1 | Técnico Superior especializado |
| Técnica y Gestión | II | B.2 | Técnico Especializado |
| Técnica y Gestión | III | C.1 | Técnico A |
| Técnica y Gestión | III | C.2 | Técnico B |
| Técnica y Gestión | IV | D.1 | Auxiliar A |
| Técnica y Gestión | IV | D.1 | Auxiliar B |

ÁREA FUNCIONAL DE GESTIÓN. –

Esta área comprende el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la administración económica y presupuestaria, con la gestión de personal, con los servicios generales del Centro y subcontratas, con las labores de documentación y secretaría, las relacionadas directamente con la información, comunicación externa del Centro, relaciones institucionales, OTRI-OTC, biblioteca, prevención y cumplimiento de la normativa aplicable al Centro, gestión de proyectos, solicitudes, contratos y acuerdos, etc.

Pertencen a esta Área Funcional las siguientes categorías profesionales, en orden decreciente:

| <i>Área funcional</i> | <i>Grupo profesional</i> | <i>Nivel</i> | <i>Categoría</i> |
|-----------------------|--------------------------|--------------|--------------------------------|
| Gestión | I | A.1 | Técnico Senior |
| Técnica y Gestión | II | B.1 | Técnico Superior especializado |
| Técnica y Gestión | II | B.2 | Técnico Especializado |
| Técnica y Gestión | III | C.1 | Técnico A |
| Técnica y Gestión | III | C.2 | Técnico B |
| Técnica y Gestión | IV | D.1 | Auxiliar A |
| Técnica y Gestión | IV | D.1 | Auxiliar B |

* * *



ANEXO II

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES POR GRUPO PROFESIONAL

| <i>Grupo profesional</i> | <i>Nivel</i> | <i>Área funcional</i> | <i>Categoría</i> |
|--------------------------|--------------|-----------------------|--------------------------------|
| I | A.1 | Científica | Profesor de Investigación |
| I | A.1 | Científica | Científico Senior |
| I | A.1 | Técnica | Tecnólogo |
| I | A.1 | Gestión | Técnico Senior |
| II | B.1 | Científica | Investigador |
| II | B.2 | Científica | Investigador Posdoctoral |
| II | B.1 | Técnica y Gestión | Técnico Superior especializado |
| II | B.2 | Técnica y Gestión | Técnico Especializado |
| II | B.2 | Científica | Investigador en Formación |
| III | C.1 | Técnica y Gestión | Técnico A |
| III | C.2 | Técnica y Gestión | Técnico B |
| IV | D.1 | Técnica y Gestión | Auxiliar A |
| IV | D.1 | Técnica y Gestión | Auxiliar B |

GRUPO PROFESIONAL 1:

| <i>Categorías</i> | <i>Área funcional</i> | <i>Nivel</i> |
|---------------------------|-----------------------|--------------|
| Profesor de Investigación | Científica | A.1 |
| Científico Senior | Científica | A.1 |
| Tecnólogo | Técnica | A.1 |
| Técnico Senior | Gestión | A.1 |

– Profesor de Investigación: Científicos con una trayectoria de excelencia de al menos 15 años, de reconocido prestigio internacional en su ámbito de investigación, y experiencia en gestión de grupos de trabajo como Investigadores Principales de proyectos competitivos y/o captando y gestionando recursos externos de proyectos y contratos, siendo autores de destacadas publicaciones de impacto. Esta categoría tiene una especial exigencia y responsabilidad, y de estos científicos se espera una labor propia de singular relevancia tanto en su ámbito específico como en la generación y obtención de recursos externos.

Esta categoría tiene un tramo de complemento de puesto del 7 al 9.

– Científico Senior: Científicos con una trayectoria de excelencia de al menos 10 años, reconocido prestigio internacional en su ámbito de investigación y con un índice contrastado de publicaciones de impacto y de dirección de tesis. Acreditarán experiencia en la obtención de ingresos procedentes de proyectos o contratos en calidad de investigador principal y/o, en todo caso, colaborarán en la captación y generación de recursos externos.

Esta categoría tiene un tramo de complemento de puesto del 1 al 6.



– Tecnólogo y Técnico senior: Técnicos con una trayectoria profesional de, al menos, 10 años en su área profesional especializada y en gestión de grupos de trabajo. Titulación universitaria superior o equivalente con especialización. Dispondrán de la más alta capacitación técnica para desarrollar tareas de dirección de equipos humanos, valoración del conocimiento, estudio e inspección y supervisión en sus especialidades respectivas, con el nivel más alto de responsabilidad, autonomía e iniciativa.

Esta categoría tiene un tramo de complemento de puesto del 1 al 6.

GRUPO PROFESIONAL 2:

| <i>Categorías</i> | <i>Área funcional</i> | <i>Nivel</i> |
|--------------------------------|-----------------------|--------------|
| Investigador | Científica | B.1 |
| Técnico Superior especializado | Técnica y Gestión | B.1 |
| Investigador Posdoctoral | Científica | B.2 |
| Técnico Especializado | Técnica y Gestión | B.2 |
| Investigador en Formación | Científica | B.2 |

– Investigador: Científicos posdoctorales entre 5 y 10 años de experiencia, y reconocido prestigio internacional que deben sustentarse tanto con recursos humanos y financieros del Consorcio como con recursos externos (ayudas externas de financiación, movilidad, etc.). Nivel de autonomía e iniciativa alto.

Esta categoría está encuadrada en el Nivel B.1, con un tramo de complemento de puesto del 3 al 8.

– Técnico Superior Especializado: Titulación universitaria superior o equivalente con al menos 5 años de experiencia y, en su caso, especialización. Acreditan un alto grado de formación y/o especialización en una o varias técnicas/procesos que desarrollan con carácter habitual. Su nivel de responsabilidad es alto y específico para una o varias funciones/técnicas/procesos. Nivel de autonomía e iniciativa alto. Inglés avanzado.

Esta categoría está encuadrada en el Nivel B.1, con un tramo de complemento de puesto del 3 al 8.

– Investigador Posdoctoral: Investigadores con una experiencia profesional posdoctoral inferior a 5 años. Fase orientada al perfeccionamiento y especialización profesional, habitualmente con contratación laboral temporal. Nivel de autonomía e iniciativa medio-alto.

Esta categoría está encuadrada en el Nivel B.2, con un tramo de complemento de puesto del 3 al 9.

– Técnico Especializado: Titulación universitaria superior o equivalente y, en su caso, especialización, con experiencia acreditada en la técnica o técnicas específicas (o procesos para gestión). Realizan tareas especializadas con autonomía, siguiendo las directrices genéricas de Investigadores y/o Técnicos Superiores, pudiendo tener que supervisar para ello el trabajo de personal de categoría inferior. Nivel de autonomía e iniciativa medio. Inglés avanzado.

Esta categoría está encuadrada en el Nivel B.2, con un tramo de complemento de puesto del 3 al 9.



– Investigador en formación: Titulados universitarios superiores que se inician en la investigación y cuya finalidad es la realización de una tesis doctoral. Nivel de autonomía e iniciativa medio.

Esta categoría está encuadrada en el Nivel B.2, con un tramo de complemento de puesto del 1 al 2.

GRUPO PROFESIONAL 3:

| <i>Categorías</i> | <i>Área funcional</i> | <i>Nivel</i> |
|-------------------|-----------------------|--------------|
| Técnico A | Técnica y Gestión | C.1 |
| Técnico B | Técnica y Gestión | C.2 |

– Técnico A: Titulación universitaria media con al menos 2 años de experiencia, o formación profesional ciclo de grado superior o equivalentes con al menos 5 años de experiencia. Realizan tareas especializadas con un nivel medio de iniciativa, autonomía y responsabilidad, bajo dirección y supervisión de sus responsables (técnicos de nivel superior o investigadores), pudiendo tener que supervisar para ello el trabajo de personal de categoría inferior. Inglés medio, óptimo para el desempeño de su puesto.

Esta categoría está encuadrada en el Nivel C.1, con un tramo de complemento de puesto del 1 al 9.

– Técnico B: Titulación universitaria media o formación profesional ciclo de grado superior o equivalentes. Reportan al Investigador o Técnico de nivel superior las tareas concretas que se le encomiendan, actuando con nivel bajo de autonomía e iniciativa. Inglés medio, óptimo para el desempeño de su puesto.

Esta categoría está encuadrada en el Nivel C.2, con un tramo de complemento de puesto del 1 al 9.

GRUPO PROFESIONAL 4:

| <i>Categorías</i> | <i>Área funcional</i> | <i>Nivel</i> |
|-------------------|-----------------------|--------------|
| Auxiliar A | Técnica y Gestión | D.1 |
| Auxiliar B | Técnica y Gestión | D.1 |

– Auxiliar A: FP Grado Medio, Bachillerato, graduado ESO o equivalentes, con experiencia de al menos 6 meses. Realizan trabajos elementales de apoyo siguiendo instrucciones concretas y precisas que, una vez aprendidas, pueden realizarse con autonomía. Reportan las tareas encomendadas al técnico o supervisor responsable.

Esta categoría está encuadrada en el Nivel D.1, con un tramo de complemento de puesto del 4 al 9.

– Auxiliar B: FP Grado Medio, Bachillerato, graduado ESO o equivalentes, sin experiencia. Realizan trabajos elementales de apoyo bajo supervisión directa e instrucciones concretas y precisas.

Esta categoría está encuadrada en el Nivel D.1, con un tramo de complemento de puesto del 1 al 3.

* * *



ANEXO III
TABLAS SALARIALES

A) SUELDO BASE:

| <i>Grupo Profesional</i> | <i>Nivel</i> | <i>Sueldo Base * (€/año)</i> |
|--------------------------|--------------|------------------------------|
| I | A.1 | 39.287 |
| II | B.1 | 29.322 |
| II | B.2 | 20.563 |
| III | C.1 | 18.287 |
| III | C.2 | 14.193 |
| IV | D.1 | 12.929 |

* Percibido en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.

B) COMPLEMENTO DE PUESTO:

Tramos por Nivel Profesional

| <i>Grupo profesional</i> | <i>Nivel</i> | <i>Valor Tramo</i> | <i>Tramos</i> | <i>Complemento mínimo *</i> | <i>Complemento máximo *</i> |
|--------------------------|--------------|--------------------|---------------|-----------------------------|-----------------------------|
| I | A.1 | 2.043 | 1 al 9 | 2.043 | 22.713 |
| II | B.1 | 1.525 | 3 al 8 | 4.816 | 14.664 |
| II | B.2 | 1.069 | 1 al 9 | 1.069 | 11.888 |
| III | C.1 | 951 | 1 al 9 | 951 | 10.572 |
| III | C.2 | 738 | 1 al 9 | 738 | 8.205 |
| IV | D.1 | 672 | 1 al 9 | 672 | 7.474 |

Valor Complemento = (Salario Base + Valor Tramo) x 1,052^{^(n.º tramo-1)} – Salario Base.

* Percibido en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.

C) COMPLEMENTO ESPECIAL POR RESPONSABILIDAD:

| <i>Puesto de trabajo</i> | <i>Complemento mínimo *</i> | <i>Complemento máximo *</i> |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Coordinador de Programa | 5.978 | 23.191 |
| Gerente | 126 | 23.191 |

* Percibido en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.

En Burgos, a 30 de noviembre de 2011.

Por la representación del Centro,
Carlos de Quevedo Puente, Gerente
Carmen Gutiérrez, RR.HH.
Pilar Santamaría, RR.HH.

Por la representación de los trabajadores,
María Lapresa, U.G.T.
Carlos Saiz, U.G.T.
Pilar Fernández, CC.OO.