

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE EMPLEO, POLÍTICAS SOCIALES Y VIVIENDA

#### Dirección General de Trabajo

#### CONVENIO

4378

88586

Código 38100332012016.

Visto el Convenio Colectivo de la Fundación Canaria General Universidad de La Laguna, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se

aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

## I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE LA FUNDACIÓN CANARIA GENERAL UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

### CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y CONDICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Partes firmantes

1. Los acuerdos a los que han llegado las partes firmantes del presente convenio de empresa, la Fundación Canaria General de la Universidad de la Laguna, en adelante Fundación y los/las representantes de los/las trabajadores/as, han sido negociados bajo el principio de buena fe, diligencia y responsabilidad.

#### Artículo 2. Determinación de las partes

1. El presente convenio de empresa se concierta al amparo de lo establecido en el Título III de la negociación colectiva y de los convenios colectivos del Estatuto de los Trabajadores, siendo concertado por los/las representantes de la Fundación, y los/as representantes de los/as trabajadores/as de la citada Fundación, como representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras de la misma.

#### Artículo 3. Ámbito funcional

1. Quedarán sujetas al presente convenio el conjunto de las actividades y servicios prestados por la Fundación.

#### Artículo 4. Ámbito personal

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

2. Asimismo, queda excluido del campo de aplicación del presente convenio, el personal sujeto a relación laboral de carácter especial, de acuerdo con lo determinado en el Artículo 2.1. del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 5. Denuncia, Vigencia y Prórroga**

1. El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años, comenzando el uno de enero de 2016 y finalizando el treinta y uno de diciembre de 2018, con independencia de la fecha de publicación en el boletín oficial de la provincia.
2. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016.
3. Al término de su vigencia, el convenio quedará prorrogado tácitamente, hasta que no haya sido sustituido por otro convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, último párrafo, del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores. La denuncia se deberá de efectuar con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento por alguna de las organizaciones firmantes o las que de acuerdo con la Ley estuvieran legitimadas para ello en cada momento, que se realizará por medios telemáticos ante la Administración Laboral correspondiente y con comunicación a todas las partes que lo suscriben. La Comisión Negociadora, de existir denuncia, deberá constituirse con una antelación mínima de un mes a su vencimiento.
4. En los años de vigencia del presente convenio, se fija el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística a nivel nacional, como referencia para el cálculo del incremento salarial del siguiente año, siempre y cuando dicho valor sea positivo, en caso contrario el incremento salarial será cero.

## **CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO**

### **Artículo 6. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio**

1. En el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se constituirá una comisión paritaria para la interpretación y vigilancia del convenio colectivo cuyas funciones y competencias son las que se le atribuye en el presente convenio.
2. La comisión paritaria tendrá su sede en la de la Fundación.

### **Artículo 7. Funciones y competencias**

1. La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones y competencias:
  - a. Interpretación del texto del convenio colectivo en su aplicación práctica.
  - b. Resolución de cuantos asuntos y reclamaciones colectivas se le sometan a su decisión respecto a las condiciones establecidas en el convenio colectivo.
  - c. Vigilancia del cumplimiento efectivo y total de lo pactado en el presente convenio colectivo.
  - d. Intervención preceptiva antes del inicio de cualquier tipo de reclamación judicial de carácter colectivo.
  - e. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes signatarias del convenio.
  - f. El desarrollo de las categorías y grupos profesionales en que deba encuadrarse al personal afectado por el presente convenio colectivo.
  - g. Actualización del contenido del convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de los cambios normativos o de otros acuerdos que puedan afectar al contenido del convenio colectivo.
  - h. Cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

### **Artículo 8. Composición de la Comisión paritaria**

1. Las partes firmantes del presente Convenio constituyen La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación que estará compuesta por un total de seis personas, tres por parte de los/las representantes de los/as trabajadores/as, signatario del presente convenio colectivo y otras tres, por parte de la Fundación.

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

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

4. Las partes signatarias del presente convenio colectivo podrán designar un/a vocal suplente que asistirá a las reuniones en caso de ausencia del vocal titular designado/a. En todo caso, el/la vocal suplente por parte de la representación social, deberá pertenecer a los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras de la Fundación.

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

6. Las partes se obligan a que en las relaciones laborales se mantenga el principio de igualdad de trato y oportunidades, incluida acciones positivas, en los ámbitos de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribución misma retribución entre hombres y mujeres por la prestación de un trabajo de igual valor, artículo 28 ET, así como para conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

7. Con carácter ordinario se celebrará una reunión trimestral, con las funciones de asumir y ejercer específicamente las competencias de la Comisión Paritaria del presente convenio sobre materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en ámbito laboral.

#### **Artículo 9. Funcionamiento de la comisión paritaria**

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

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

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

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

### **CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN LABORAL**

#### **Artículo 10. Contratación de personal fijo**

1. Es personal fijo, el contratado con tal carácter por la Fundación, de conformidad con la normativa laboral vigente y una vez superado el período de prueba previsto en este convenio colectivo.

#### **Artículo 11. Contratación temporal**

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

#### **Artículo 12. Contratación de personal fijo-discontinuo**

1. Este contrato de fijo discontinuo será de nueva contratación. Si se trata de la conversión de otro contrato anterior, temporal o fijo, que libremente considera el/la trabajador/a en convertirlo en fijo discontinuo, ser hará en presencia de un/a representante legal de los trabajadores y las trabajadoras, que hará constar su visto bueno.

#### **Artículo 13. Contrato de interinidad**

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

#### **Artículo 14. Periodo de prueba**

1. Conforme a lo previsto en el Artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores.
2. La situación de suspensión del contrato de trabajo durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que se proceda de acuerdo entre ambas partes.

#### **Artículo 15. Ingreso y cese del personal**

1. La Fundación cubrirá sus plazas vacantes fijas, y solo para el supuesto de que no supongan extinción del puesto de trabajo, y las de nueva creación de

cada centro, mediante promoción interna según el Promoción interna del presente convenio. En el caso de que no haya personal que se adecue a la plaza se realizará una convocatoria pública.

2. Si la extinción de la relación laboral se debiera a la voluntad de la persona trabajadora, ésta deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, quince días de antelación. En caso de incumplimiento la empresa podrá descontar un importe igual al salario devengado por los días incumplidos.

#### **Artículo 16. Sustituciones**

1. La cobertura de ausencias será ofrecida, en primer lugar, al personal con contrato a tiempo parcial de la misma especialidad a la correspondiente a la sustituida. En el caso de concurrir más de una persona para sustituir a la ausente, se valorarán, como criterios a tener en cuenta, pero no preferentes, la especialidad y antigüedad en la empresa.

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

## CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Artículo 17. Grupos y categorías profesionales

1. Se establece el sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el Artículo 22 del E.T. fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. La clasificación profesional se realizará en grupos y niveles profesionales por aplicación de los factores que a continuación se explican, relacionados con las tareas y funciones básicas más representativas que desempeñan los componentes de la plantilla.
3. Los factores de encuadramiento son los siguientes:
  - a. Conocimiento: Considera el conjunto de conocimientos básicos requeridos (Titulación Académica oficial), que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.
  - b. Experiencia: Determina el periodo de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.
  - c. Iniciativa: Tiene en cuenta el mayor o menor número de directrices, procedimientos, pautas o normas que debe seguir e/la trabajador/a para la ejecución de las funciones o tareas del puesto.
  - d. Autonomía: Se refiere al grado de dependencia jerárquica y de supervisión ejercido sobre el desempeño de las tareas y funciones del puesto y, más concretamente, a la capacidad para la toma de decisiones.
  - e. Responsabilidad: Considera el grado de influencia de las decisiones que se puedan tomar sobre los resultados, y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos y técnicos, así como la asunción de riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
  - f. Mando: Afecta a la capacidad de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otras asignadas por la Dirección de la Fundación o por delegación de ésta, así como la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
  - g. Complejidad: Pone de manifiesto la mayor o menor dificultad que entraña desarrollar las tareas y funciones en términos de intensidad, esfuerzo y creatividad necesarias para encontrar soluciones a los problemas que se presenten en el puesto. Es un factor que está en función de la complejidad y

del grado de definición de los problemas y de la interrelación de los seis factores anteriores.

4. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se clasificará en los siguientes grupos y categorías, con carácter enunciativo, sin que ello suponga la obligatoriedad de contratación para todas ellas si la Fundación no lo precisa.

GRUPO	CATEGORÍA	CÓDIGO
<b>I</b> <b>Personal Docente</b>	Docente de idiomas	DI
	Docente	DO
<b>II</b> <b>Personal Técnico</b>	Técnico/a medio I	TM1
	Técnico/a medio II	TM2
	Técnico/a medio III	TM3
	Técnico/a superior I	TS1
	Técnico/a superior II	TS2
	Técnico/a superior III	TS3
<b>III</b> <b>Personal Investigador</b>	Investigador/a I	IN1
	Investigador/a II	IN2
	Investigador/a III	IN3
	Investigador/a IV	IN4

Definición de las categorías laborales:

1. **Docente de idiomas**, es quien, reuniendo las condiciones de titulación y/o experiencia académica exigidas, ejerce la función docente en las actividades formativas de la Fundación, desarrollando los programas establecidos en materia de enseñanza de idiomas.
2. **Docente**, es quien, reuniendo las condiciones de titulación y/o experiencia académica exigidas, ejerce la función docente en cualquiera de las actividades formativas de la Fundación, desarrollando los programas establecidos en el resto de materias que no sean la enseñanza de idiomas.
3. **Técnico/a medio I**, es quien esté en posesión de la titulación de FP superior, grado, diplomatura, ingeniería técnica o licenciatura, con conocimientos para llevar a cabo las funciones propias de la actividad, que realiza las funciones de soporte y apoyo, con bajo grado de iniciativa, responsabilidad, complejidad y autonomía encomendadas por la dirección. A título orientativo podemos mencionar los puestos de: técnico/a de servicios auxiliares, administrativo/a, administración y contabilidad, programador/a informático, administrador/a de sistemas informáticos, diseño gráfico, orientador/a, comunicación, gestión de proyectos, comercial.

4. **Técnico/a medio II**, es quien esté en posesión de la titulación de FP superior, grado, diplomatura, ingeniería técnica o licenciatura, con conocimientos para llevar a cabo las funciones propias de la actividad, que realiza las funciones, con grado medio de responsabilidad y un bajo grado de iniciativa, autonomía y complejidad encomendadas por la dirección. A título orientativo podemos mencionar los puestos de: técnico/a experto/a administrativo/a, administración y contabilidad, programador/a informático, administrador/a de sistemas informáticos, diseño gráfico, orientador/a, comunicación, gestión de proyectos, comercial, de laboratorio.

5. **Técnico/a medio III**, es quien esté en posesión de la titulación de FP superior, grado, diplomatura, ingeniería técnica o licenciatura, con conocimientos para llevar a cabo las funciones propias de la actividad, que realiza las funciones especializadas, con grado medio de iniciativa y responsabilidad y un bajo grado de autonomía y complejidad encomendadas por la dirección. A título orientativo podemos mencionar los puestos de: técnico/a experto/a avanzado, administración y contabilidad, programador/a informático, administrador/a de sistemas informáticos, diseño gráfico, orientador/a, comunicación, gestión de proyectos.

6. **Técnico/a superior I**, es quien esté en posesión de un grado o licenciatura, con conocimientos para llevar a cabo las funciones propias de la actividad, que realiza las funciones encomendadas por la dirección, con un grado medio de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad, pudiendo suponer un grado medio de mando. A título orientativo podemos mencionar los puestos de: técnico/a contable, de proyectos, o informático.

7. **Técnico/a superior II**, es quien esté en posesión de un grado o licenciatura, con conocimientos para llevar a cabo las funciones propias de la actividad, que realiza las funciones encomendadas por la dirección con un alto grado de complejidad, autonomía, iniciativa y especialización, también un alto grado de responsabilidad sobre las funciones de organización delegadas y un grado medio/alto de mando. A título orientativo podemos mencionar los puestos de: técnico/a experto contable, de proyectos, o informático.

8. **Técnico/a superior III**, es quien esté en posesión de un grado o licenciatura, con conocimientos para llevar a cabo las funciones propias de la actividad, que realiza las funciones con un conocimiento especializado y alto grado de complejidad, mando, autonomía, iniciativa y responsabilidad, dirigidas a la realización de las directrices empresariales u organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la

responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la fundación y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad.

9. **Investigador/a I**, es quien esté en posesión de un grado o licenciatura o doctorado que se inicia en la investigación, colaborando con el personal docente o investigador en las tareas de investigación propias de los distintos proyectos.

10. **Investigador/a II**, es quien esté en posesión de un grado o licenciatura o doctorado, con experiencia en la investigación, colaborando con el personal docente o investigador en las tareas de investigación propias de los distintos proyectos.

11. **Investigador/a III**, es quien esté en posesión de un grado o licenciatura o doctorado, con alta experiencia en la investigación, colaborando con el personal docente o investigador en las tareas de investigación propias de los distintos proyectos.

12. **Investigador/a IV**, es quien esté en posesión de un grado o licenciatura o doctorado, con al menos dos años de experiencia en la investigación, colaborando con el personal docente o investigador en las tareas de investigación propias de los distintos proyectos.

#### **Artículo 18. Complementos por razón del cargo**

El personal al que la Fundación le encomiende las funciones de dirección o coordinación, percibirán los complementos correspondientes establecidos en la Tabla de Retribuciones (Anexo I). Dependiendo del grado de complejidad, los complementos de coordinación podrán diferir en la retribución.

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

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

Se establecen las siguientes categorías de dirección o coordinación y sus correspondientes funciones

<b>Dirección</b>	Dirigir, orientar y supervisar las actividades de un área, agencia universitaria o proyecto y sus trabajadores/as. Requiere titulación académica universitaria de grado o equivalente .
<b>Coordinación</b>	Coordinar las actividades de una unidad o proyecto, responsabilizándose del desarrollo del trabajo realizado por los trabajadores/as.
<b>Jefatura de Estudios</b>	Coordinación pedagógica, planificación de horarios lectivos y disciplina del personal docente y del alumnado en las instalaciones docentes.

#### **Artículo 19. Promoción interna del personal**

1. La progresión y promoción profesional son el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de desarrollo, y estarán supeditadas a la convocatoria de plazas. La Fundación establecerá sistemas que permitan la evaluación del desempeño de su personal. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados, definidos por la comisión paritaria.
2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los/as trabajadores/as de la Fundación.
3. Tendrán derecho a participar en procesos de promoción interna el personal indefinido de la Fundación que reúnan los requisitos que se establezcan en la correspondiente convocatoria.

#### **Artículo 20. Realización de funciones de categoría superior**

1. La realización de funciones de superior categoría profesional en ningún momento supondrá la consolidación de la misma por parte del personal, quedando obligado en todo caso a la superación de las pruebas selectivas y de cumplimiento de requisitos establecidos por la Fundación.
2. El trabajo de superior categoría realizado podrá ser considerado como mérito en los procesos de promoción interna.

## CAPÍTULO IV. JORNADA LABORAL Y SU DISTRIBUCIÓN

### Artículo 21. Duración de la jornada. Distribución

1. La jornada laboral máxima del personal del presente convenio será:

	Semanal
Grupo I	34,0 horas
Grupo II, III	37,5 horas

2. La distribución de la jornada y horario será establecida por la Fundación, atendiendo a las necesidades de los servicios, a cuyo fin se redactará el correspondiente calendario anual que estará a disposición de todo el personal para su conocimiento.

3. Para atender necesidades del servicio o por razones técnicas u organizativas deberá el personal, excepcionalmente, prestar sus servicios tanto en sábados, domingos, días festivos, como en fiestas laborales u oficiales, siempre que dicha prestación haya sido pactada previamente por la Fundación y el personal afectado. Dichas horas se compensarán a razón de una hora y media por hora trabajada, respetándose en todo caso el descanso semanal previsto en el Artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El personal puede acogerse de forma voluntaria a la flexibilidad horaria establecida anualmente, que tendrá como máximo una hora a la entrada y salida de la jornada laboral y que, en todo caso, deberá ser compatible al horario de atención al público vigente.

5. En aquellos casos que resulte compatible con las funciones del puesto ocupado y con las del centro de trabajo, el personal podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida que suponga un mínimo del 80% de la jornada habitual percibiendo un porcentaje proporcional al total de las retribuciones de la categoría correspondiente.

En el caso del personal docente del Grupo I, se considerarán:

1. Horas lectivas, las de presencia en clase, así como las que se inviertan en la realización de pruebas de nivel.
2. Horas no lectivas, corrección de trabajos, preparación de clases, tutorías, orientación al alumnado en el proceso de matriculación, investigación relacionada con la docencia, gestión del campus virtual, gestión de asistencias, asistencia a reuniones, así como aquellas otras que sin menoscabo a la

capacitación y dignidad profesional se puedan acordar con la Fundación en función de las necesidades.

**Artículo 22. Ampliación de jornada. Contratos a tiempo parcial**

1. El incremento de jornada para atender una mayor demanda de carga docente o administrativa será determinado por la Fundación en función a las necesidades de cada centro.
2. Para cubrir esta mayor demanda de actividad, la Fundación podrá ofrecer la posibilidad de ampliar la jornada con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, al personal técnico, docente o investigador que, reuniendo los requisitos de titulación y especialidad correspondiente, no mantengan una jornada completa en su relación laboral, distinguiendo entre la realización de horas complementarias o bien aumento de dedicación en la jornada previamente pactada.
3. En caso de que varias personas cumplan los anteriores requisitos, se tendrá en cuenta como criterios a valorar, no preferentes, la especialidad y la antigüedad en la empresa.
4. De quedar desierta la posibilidad de llevar a cabo la ampliación de jornada prevista en los apartados anteriores, se cubrirá esta necesidad mediante nuevas contrataciones.

**Artículo 23. Control de asistencia**

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

**Artículo 24. Horas extraordinarias**

1. Son aquellas que se realizan en exceso sobre la jornada máxima de trabajo establecida en el presente convenio colectivo, por mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y la dirección de la Fundación, para realizar tareas de carácter inaplazable por razones del servicio.
2. Las horas extraordinarias se compensarán por tiempo de descanso retribuido a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada.

## **CAPÍTULO V. PERMISOS/LICENCIAS**

### **Artículo 25. Permisos y licencias**

1. El personal, previo aviso y justificación, podrán ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
  - a) 15 días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho, debidamente acreditado.
  - b) Hasta 3 días naturales, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a o fallecimiento, accidente, intervención quirúrgica o enfermedad grave y hospitalización de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos, se necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla, el plazo será de 4 días naturales.
  - c) El tiempo suficiente y razonable para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales.
  - d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
  - e) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización en horas lectivas.
  - f) Un día natural por boda de familiar hasta el segundo grado por consanguinidad.
  - g) El personal en proceso de adopción tendrá derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de las entrevistas, exámenes y actuaciones derivadas de la tramitación del expediente correspondiente, previo aviso a la empresa, por el tiempo indispensable para dicha gestión.
  - h) Por el tiempo indispensable para consultas médicas previo aviso y aportándose justificación documental.
2. A los efectos de cómputo se equipará la pareja de hecho inscrita al de cónyuge.
3. Las solicitudes reguladas en los apartados anteriores serán concedidas por la Fundación, con el preaviso fehaciente, con 5 días naturales como mínimo de antelación. En cualquier caso, se deberá justificar el hecho que lo motivó una vez incorporada a su puesto de trabajo.

## **CAPÍTULO VI. VACACIONES, EXCEDENCIA Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **Artículo 26. Vacaciones anuales**

1. Todo el personal afectado por el presente convenio que presten servicio activo tendrán unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales o la parte proporcional al tiempo trabajado.
2. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Fundación coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, baja o licencia maternal, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

### **Artículo 27. Calendario de vacaciones**

1. La Fundación elaborará el calendario de vacaciones para todo el personal, dándolo a conocer con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de disfrute.
2. El calendario de vacaciones se ajustará a los periodos de cierre que establezca la Universidad de La Laguna.
3. Las vacaciones no podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas y su disfrute será forzosamente hasta el día 31 de enero del año siguiente al año natural a las que correspondan.

### **Artículo 28. Excedencias y suspensión del contrato**

1. El régimen de excedencias es el establecido en la legislación laboral vigente.
2. EL personal podrá solicitar hasta un mes de permiso sin sueldo siempre y cuando su ausencia no afecte a las necesidades del centro de trabajo. Deberán solicitarse con, al menos quince días de antelación, pudiendo disponerse de este en la forma en que lo necesite. La no disposición no implicará su acumulación en años posteriores.

## **CAPÍTULO VII. RÉGIMEN ECONÓMICO**

### **Artículo 29. Régimen retributivo**

1. El régimen de retribuciones del personal afectado por este convenio colectivo es el establecido en la tabla de retribuciones que se acompaña como Anexo I. Salvo indicación expresa en contrario, las retribuciones básicas y complementarias señaladas en el Anexo I son anuales, brutas y con inclusión de las pagas extraordinarias, por lo que su fraccionamiento se realizará en 12 mensualidades al año.
2. Se establece un complemento de antigüedad, que se abonará en 14 pagas, en forma de trienios, sujetos a una formación mínima de 30 horas para todos los grupos, que debe de ser acreditada en los tres años anteriores. Esta formación debe estar organizada por la Fundación o tener relación con el puesto de trabajo desempeñado.
3. Se establece que en el futuro la comisión paritaria podrá establecer un complemento retributivo anual para todo el personal afectado por el presente convenio en función de unos objetivos a cumplir y el resultado económico de la Fundación.

## **CAPÍTULO VIII. MEJORAS SOCIALES Y FORMACIÓN**

### **Artículo 30. Complemento en incapacidad temporal**

1. Durante el proceso de Incapacidad Temporal derivada de contingencias profesionales o contingencias comunes, la Fundación complementará las prestaciones económicas sociales del personal hasta alcanzar el 100% de su retribución ordinaria.
2. No se aplicará dicho complemento a las retribuciones derivadas de complementos por razón del cargo.
3. Este complemento tendrá una duración desde el primer día hasta el sexto mes.
4. La negativa de la persona trabajadora a someterse a reconocimiento a cargo de personal médico designado por la Fundación determinará la suspensión del complemento de I.T., conforme establece el Artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 31. Seguro de responsabilidad civil y accidente**

1. La Fundación concertará una póliza de seguro de responsabilidad civil para el personal con una cobertura máxima de 42.000,00 euros por persona. Este seguro cubrirá la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.
2. Sin perjuicio de lo establecido legalmente, la Fundación, concertará una póliza de seguros que cubrirá exclusivamente las situaciones de incapacidad permanente o fallecimiento por cualquier causa del personal afectado por el presente convenio colectivo hasta la cuantía de 42.000,00 euros.

### **Artículo 32. Bonos y descuentos**

1. Cada semestre, la Fundación creará un cupo de plazas disponibles en las actividades formativas que organice, para el personal afectado por el presente convenio. El mismo tendrá derecho a una bonificación del 100% en el pago de las matrículas de las plazas ofertadas. La asignación de plazas se hará mediante un proceso competitivo entre el personal, fijándose en el momento de la publicación de las plazas de los criterios de selección.
2. Asimismo, tendrán derecho a las mismas bonificaciones que se establezcan para la comunidad universitaria del precio de matrícula de las actividades formativas el personal afectado por el presente convenio, así como los/as hijos/as, cónyuges y parejas de hecho inscritas.

**Artículo 33. Anticipos y préstamos**

1. El personal afectado por este convenio tendrá derecho a pedir un anticipo de nómina según el Artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.
2. El personal fijo tendrá derecho a obtener un préstamo por un importe de hasta dos mensualidades del salario a devolver en doce meses, siempre que la situación de tesorería de la Fundación lo permita.
3. En el acuerdo entre la Fundación y el/la trabajador/a se fijará el cuadro de amortización del préstamo, el tipo de interés aplicado será del 0,0 %, sin ningún otro tipo de gasto.
4. La devolución de este préstamo se realizará entre los días uno y cinco de cada mes, mediante transferencia a una cuenta bancaria proporcionada por la Fundación.
5. No se podrán solicitar préstamos teniendo otros pendientes de liquidar.

**Artículo 34. Formación continua**

1. La formación continua debe dar respuesta a las necesidades de mejora de competencias y cualificaciones del personal, que permita compatibilizar la mayor eficacia, eficiencia y mejora de la calidad de los servicios prestados en la Fundación con el desarrollo personal y profesionales. Así mismo, el proceso formativo debe ser considerado como un instrumento de apoyo en la consecución de los objetivos estratégicos organizativos.
2. Desde esta perspectiva de la Fundación, se procurará la organización y asistencia del personal a cuantos cursos de perfeccionamiento, charlas, conferencias, coloquios y seminarios sean necesarios para lograr un adecuado desempeño de su trabajo, referente a conocimientos, teóricos, prácticos, habilidades y otras competencias que requieren los distintos puestos de trabajo que integran la plantilla de la Fundación.
3. La Fundación procurará adecuar los horarios de aquel personal que lo necesite y así lo soliciten para facilitar la realización de estudios, siempre no implique una disminución o empeoramiento del servicio o actividad desarrollada y que los estudios que se realicen guarden alguna relación con las competencias requeridas por el puesto.

## **CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. FALTAS Y SANCIONES**

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

1. El personal afectado por este convenio podrá ser sancionado por la Fundación como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el artículo siguiente.
2. La imposición de sanciones muy graves por parte de la dirección de la Fundación será comunicada por escrito a los/las representantes de los trabajadores y las trabajadoras.
3. La relación y graduación de faltas de los artículos siguientes será meramente enunciativas.
4. No se podrá imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso o multa de haber.

### **Artículo 36. Faltas**

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

#### **a) Leves**

1. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo de hasta 20 minutos cada una.
2. La falta de comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, confirmación o alta médica, siempre que no exista causa debidamente justificada.
4. El descuido y la demora en la ejecución de cualquier trabajo, así como desatender las tareas propias del puesto que no se traduzca en perjuicio grave para la empresa.
5. El descuido en la conservación y/o uso de los locales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, equipos de protección individual, documentos, materiales y en general cualquier tipo de la Fundación que se tuvieren a cargo o del que se fuere responsable y que produzcan deterioros leves en el mismo, así como el despilfarro de material y consumibles de la empresa puestos a disposición del personal.
6. La incorrección leve con el público, alumnado, compañeros/as de trabajo y miembros/as de la Fundación en el ámbito laboral.
7. La falta de comunicación tanto por parte del personal como de la persona responsable del servicio de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas o bienes de la Fundación en general, así como de las incidencias

ocurridas durante el desarrollo del trabajo, cuando éstas no tengan consecuencias graves para la Fundación.

**b) Graves**

1. La falta de disciplina en el trabajo o de la consideración y el respeto debido a los/as compañeros/as de la Fundación y a personas responsables de ésta.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene y salud laboral establecidas, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general daños a bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso tendrán la consideración de muy graves.
3. La desconsideración con el público o alumnado en el ejercicio de sus funciones.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
5. La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta 60 minutos cada una.
6. El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o no suponga poner en riesgo la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.
7. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo, así como la simulación o encubrimiento de faltas de otros/as trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
8. El quebrantamiento del deber de confidencialidad y no guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se reconozcan por razón del trabajo, salvo que se cause perjuicio con carácter general a la Fundación o se utilicen en provecho propio, en cuyo caso se consideraran falta muy grave.
9. El abuso de autoridad por parte de superiores en el desempeño de sus funciones.
10. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral que no supongan competencia desleal para la Fundación.

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

c) **Muy graves.**

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, minusvalía, lengua, orientación sexual, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene y salud laboral establecidas, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, cuando de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas.
3. El fraude, la deslealtad, y en general la trasgresión de la buena fe contractual, y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dolosa que causan perjuicio grave.
4. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
5. El falseamiento voluntario de datos o información de la Fundación.

6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos o más días al mes.
7. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada durante seis días o más al mes, o durante doce días al trimestre.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. El acoso sexual, moral o en el trabajo.
10. Las ofensas verbales o físicas, así como los malos tratos de palabra u obra a cualquier/a trabajador/a, al alumnado o personal de la Fundación, y a sus representantes.
11. La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Fundación, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas, dentro del centro de trabajo o fuera del mismo durante la jornada laboral.
12. La violación de la neutralidad o de la independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
13. La embriaguez o toxicomanía habitual en horario de trabajo.
14. El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo siempre que dicho abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o suponga poner en riesgo la integridad de las personas o de las cosas.
15. La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
16. Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones, siempre que la manifestación de éstos sea respetuosa y no interfiera en el normal desarrollo de la actividad laboral.
17. El cobro directo, en beneficio propio, por la prestación de alguno de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o a la actividad propia de la Fundación, así como la prestación gratuita cuando esté sometida a canon o tasa y la utilización de medios de la Fundación para sí o para terceras personas.
18. - La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo normal o pactado.
19. - El incumplimiento de las normas y directrices sobre políticas de uso de los equipos informáticos de las que conozcan los trabajadores y las trabajadoras, cuando a consecuencia del mismo se generen daños de consideración, un mal funcionamiento o graves riesgos para el sistema.

20. - El quebrantamiento del deber de confidencialidad y no guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando se cause perjuicio con carácter general a la Fundación, o se utilicen en provecho propio.

21. El incumplimiento de los deberes establecidos en el Código de Conducta en el uso de las tecnologías de la información.

22. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de 4 meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.

#### **Artículo 37. Sanciones**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO X. INTERNET, NUEVAS TECNOLOGÍAS Y CORREO ELECTRÓNICO**

### **Artículo 40. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías**

1. La utilización del correo electrónico e Internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición del personal por la Fundación, se ajustará a lo dispuesto en este Convenio Colectivo, así como a la reglamentación vigente. Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la Fundación de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del personal para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del personal.

### **Artículo 41. Utilización del correo electrónico e internet por el personal**

1. El personal podrá utilizar el correo electrónico, la red informática de la Fundación e Internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

2. Siempre que el personal precise realizar un uso de estos medios que exceda de lo habitual, tengan o no relación con el desempeño profesional, como pueden ser envíos masivos o de especial complejidad o que contengan elementos adjuntos de gran tamaño (capacidad), se utilizarán los cauces adecuados de acuerdo con la persona superior inmediata, para realizar el envío sin causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red fundacional.

3. No está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes con material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

---

## **CAPÍTULO XI. REPRESENTATIVIDAD Y PARTICIPACIÓN**

### **Artículo 42. Competencias y Garantías del Comité de Empresa**

1. Se estará a lo dispuesto en los Artículos 64 y 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. El/La trabajador/a, con aviso y justificación previa, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar labores sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la legislación vigente.

### **Artículo 43. Derechos de la representación de los/as trabajadores/as**

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

### **Artículo 44. Acumulación de horas sindicales**

1. Para facilitar la actividad sindical en la Fundación, las centrales sindicales podrán acumular las horas de los/las representantes de los/as trabajadores/as afiliados en aquellos/as representantes que designen, con el límite de las horas que legalmente le correspondan a cada persona.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Las partes acuerdan expresamente que se realizará una regularización del personal contratado actualmente para adecuar su categoría laboral a las definidas en el presente convenio, sin que ello suponga una pérdida de derechos por parte de los/as trabajadores/as.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

En la primera nómina en la que se aplique el presente convenio y a efectos de la aplicación del complemento de antigüedad, se tomará como único valor la fecha de antigüedad de la persona trabajadora, en las sucesivas se aplicará lo estipulado en el Régimen retributivo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

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

#### **DISPOSICION FINAL ÚNICA**

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan expresamente que, una vez agotados los trámites de resolución de conflictos ante la comisión paritaria, prevista en el Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio, se someterán a los procedimientos establecidos en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SEMAC) para los conflictos colectivos. En relación con los individuales que se susciten; se someterán, igualmente, a los procedimientos contemplados en el SEMAC en los supuestos establecidos legalmente.

**ANEXO I. TABLAS DE RETRIBUCIONES 2016****TABLA DE CATEGORÍAS LABORALES – NIVELES RETRIBUTIVOS**

GRUPO	CATEGORIA	CÓDIGO	NIVEL
<b>I</b> <b>Personal Docente</b>	Docente de idiomas	DI	N5
	Docente	DO	N4
<b>II</b> <b>Personal Técnico</b>	Técnico/a medio I	TM1	N1
	Técnico/a medio II	TM2	N2
	Técnico/a medio III	TM3	N3
	Técnico/a superior I	TS1	N4
	Técnico/a superior II	TS2	N6
	Técnico/a superior III	TS3	N7
<b>III</b> <b>Personal Investigador</b>	Investigador/a I	IN1	N1
	Investigador/a II	IN2	N2
	Investigador/a III	IN3	N4
	Investigador/a IV	IN4	N6

**TABLA DE NIVELES**

NIVEL	BRUTO
N1	13.602,60 €
N2	17.736,24 €
N3	19.690,56 €
N4	21.200,16 €
N5	24.314,64 €
N6	26.198,06 €
N7	30.612,72 €

**TABLA DE COMPLEMENTOS**

COMPLEMENTO	ANUAL
Coordinación de calidad	960,00 €
Coordinación de unidad o proyecto I	1.440,00 €
Coordinación de unidad o proyecto II	3.360,00 €
Jefatura de estudios	2.652,96 €
Dirección de área, agencia o proyecto	4.200,00 €
Antigüedad	252,00 €