



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA

Convenio: II Convenio Colectivo Fundación Palacio de Villalón.

Expediente: 29/01/0249/2023.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29104082012019 .

Vista la solicitud de inscripción y publicación del acuerdo de la comisión paritaria del II Convenio Colectivo de Empresa de Fundación Palacio de Villalón en REGCON, presentado con fecha 29 de junio 2023, expediente 29/01/0249/2023, con código de convenio 29104082012019, conforme con lo dispuesto en el artículo 90.3 del ET (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y de acuerdo con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, en el registro telemático de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, conforme con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) esta Delegación Territorial acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

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

En Málaga, a 12 de julio de 2023.

La Delegada Territorial, María del Carmen Sánchez Sierra.

II CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN PALACIO DE VILLALÓN

Contenido

II. CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN PALACIO DE VILLALÓN

I. *Ámbito del convenio*

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*

Artículo 2. *Ámbito temporal de aprobación y denuncia.*

Artículo 3. *Comisión paritaria.*

II. *Contratación, promoción y clasificación*

Artículo 4. *Ingreso de nuevo personal.*

Artículo 5. *Promoción profesional.*

Artículo 6. *Grupos laborales.*

III. *Tiempo de trabajo*

Artículo 7. *Jornada laboral.*

Artículo 8. *Cumplimiento horario.*

Artículo 8. Bis *“Trabajo a distancia o teletrabajo”.*

Artículo 9. *Vacaciones, permisos, licencias sin sueldo y asuntos propios.*

IV. *Salarios*

Artículo 10. Salarios.

Artículo 11. Nocturnidad y días festivos.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

V. *Plan compensa, descuentos y mejoras sociales*

Artículo 13. Descuentos.

Artículo 14. Complemento por enfermedad o accidente.

Artículo 15. Seguro de vida y accidente.

Artículo 16. Anticipos.

Artículo 17. Formación y Acción Social.

VI. *Salud laboral*

Artículo 18. Seguridad y salud laboral/normativa y delegados de prevención.

VII. *Régimen disciplinario*

Artículo 19. Responsabilidad disciplinaria y el ejercicio de la potestad disciplinaria.

Artículo 20. Graduación de las faltas.

Artículo 21. Sanciones.

Artículo 22. Tramitación y procedimiento sancionador.

Artículo 23. Prescripción.

Artículo 24. Cancelación.

Artículo 25. Denuncias a instancia de parte.

VIII. *Garantías sindicales*

Artículo 26. Garantías sindicales.

IX. *Dietas por alojamiento y manutención*

Artículo 27. Dietas por alojamiento y manutención.

X. *Derecho supletorio*

Artículo 28. Derecho supletorio.

I. ÁMBITO DEL CONVENIO

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial*

El presente convenio afectará a todo el personal de la Fundación Palacio de Villalón. Este convenio incluirá a todas las categorías y tanto al personal actualmente en la plantilla como aquellos que se incorporen al servicio en un futuro.

El ámbito territorial del presente convenio es la provincia de Málaga.

Artículo 2. *Ámbito temporal de aprobación y denuncia*

El presente convenio entrará en vigor, a efectos de aplicación, una vez haya sido aprobado por la comisión delegada y firmado por ambas partes. No obstante, serán cumplidos los trámites necesarios previstos en la legislación vigente.

Con independencia de lo anterior surtirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2023. Este convenio estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 2024.

El convenio se entenderá prorrogado, tácitamente, por periodos anuales, si al término de su vigencia no es denunciado expresamente por cualquiera de las partes en la forma señalada en el artículo siguiente.

Cualesquiera de las dos partes firmantes podrán denunciar el presente convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento pactado, o prórroga, por cualquier medio fehaciente y del que indubitadamente se desprenda su recepción por la otra parte.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el de un nuevo convenio colectivo.

La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este convenio y al organismo público competente en ese momento. Estableciéndose un plazo máximo de treinta días naturales, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora del segundo convenio de la Fundación Palacio de Villalón.

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este convenio colectivo, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichos artículos y aquellos otros que se vean afectados, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

Artículo 3. *Comisión paritaria*

A. La comisión paritaria se crea al amparo y conformidad del artículo 85 apartado e) del ET.

B. Analizará de forma previa o simultánea, todas las controversias, situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones, denuncias de índole laboral individual o colectiva que puedan formularse por el personal o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y SS, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social, que se produzcan o nazcan de la aplicación e interpretación del presente convenio laboral.

C. La comisión paritaria estará integrada por un miembro en representación de la Fundación y un miembro en representación de la plantilla.

D. A las reuniones de la comisión paritaria, podrá concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de sus asesoras o asesores.

E. Cuando se produzca desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las cuales se refiere el artículo 82.3 del ET, se podrán someter las discrepancias por cualquiera de las partes a esta comisión paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

F. Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la comisión paritaria del presente acuerdo, se promoverán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional autonómico y sus reglamentos de desarrollo.

G. A los efectos previstos en el apartado e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se procederá como en el caso anterior, ampliando en este caso el plazo para la convocatoria de la comisión paritaria a quince días, que podrá realizar cualquiera de las partes.

II. CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN

Artículo 4. *Ingreso de nuevo personal*

La política de selección de la Fundación contempla los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, igualdad y no discriminación.

La selección del personal propio se realizará a través de los portales y plataformas oportunas, donde se publicarán las ofertas de empleo para así encontrar trabajadores adecuados a los puestos publicados que cumplan con los requisitos establecidos.

La Fundación constituirá un comité de selección a propuesta de Dirección a fin de ejercer de tribunal en las pruebas selectivas, si la consideración del puesto de trabajo a cubrir así lo demanda.

El ingreso de nuevo personal se formalizará mediante contrato escrito para todo tipo de contratación, y se adaptará al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 5. *Promoción profesional*

La promoción profesional de los trabajadores es un objetivo compartido. En cada proceso de selección de personal que se inicie, en el caso de que sea factible, se ofrecerá previamente el puesto a los profesionales de la Fundación que cumplan con los requisitos exigidos para dicho puesto.

A estos efectos, la Dirección de la Fundación Palacio de Villalón ofrecerá a todos los trabajadores, previa comunicación a su representación, la publicidad indispensable a través del correo electrónico e intranet, ofertando las plazas e indicando las condiciones necesarias para su cobertura; con especificación de todos los requisitos atinentes a titulación, capacidad, méritos y cualesquiera otras circunstancias específicas de cada puesto.

Las partes firmantes de este acuerdo impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cualesquiera cuestiones relacionadas con el principio de “Igualdad de oportunidades”. En este sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
 - b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción del personal laboral de la Fundación Palacio de Villalón respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
 - c) En materia de contratación se promoverá el que a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
 - d) En materia de formación se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la Fundación.
- Las partes firmantes de este acuerdo velarán para que los anteriores principios rectores de la igualdad de oportunidades se lleven a cabo en la práctica, evitando en general cualquier tratamiento discriminatorio por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 6. *Grupos laborales*

1. Se reconocen como grupos profesionales aquellos puestos profesionales que respondan a niveles similares de cualificación, responsabilidad y salario.

El grupo profesional reúne las aptitudes profesionales, las titulaciones y contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

2. La pertenencia al grupo profesional correspondiente se comunicará a cada trabajador en el plazo máximo de un mes a contar desde la entrada en vigor del convenio.

a) GRUPO I. JEFES DE ÁREA. Es el trabajador/a que (contando con la titulación y/o experiencias necesarias para el concreto puesto de trabajo), desempeña funciones de planificación, diseño de políticas y objetivos, organización, asesoramiento y ejercen bajo la supervisión de la Dirección la responsabilidad de la decisión, coordinación, ejecución, control y supervisión o seguimiento de actividades o servicios de carácter transversal y que constituyen el núcleo central de la organización.

Las funciones comprenden la colaboración con los directivos en la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales adscritos a su ámbito de actuación, control de la organización conforme al programa establecido, así como el establecimiento y mantenimiento de las estructuras de la actividad y de apoyo.

Actualmente, los puestos que se incluyen en este grupo son:

- Jefe del Área de Conservación.
- Jefe del Área de Extensión Educativa.
- Jefe del Área de Promoción.
- Jefe del Área de Tienda.
- Jefe del Área Económico-Financiera.
- Jefe del Área de Seguridad.
- Jefe del Área de Mantenimiento y Servicios Generales.

b) GRUPO II. TÉCNICO: Es el trabajador que (contando con la titulación y/o experiencias necesarias para el concreto puesto de trabajo), desempeña funciones de responsabilidad sobre una actividad o servicio específico integrado o adscrito a un departamento. Las tareas tienen un contenido muy específico y autónomo, respondiendo directamente ante el responsable del departamento donde se ubican. Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores que desempeñan funciones de asistencia y/o colaboración en aquellos departamentos que exigen unos conocimientos técnicos muy específicos sobre las funciones a desarrollar y que requieran una división del trabajo en áreas funcionales de la actividad o servicio.

Actualmente, los puestos que se incluyen en este grupo son:

- Secretaria de Dirección.
- Técnico de Exposiciones Temporales.
- Técnico de Registro.
- Técnico de Publicaciones.
- Técnico Web y Nuevos Medios.
- Técnico de Mantenimiento.
- Técnico Informático.
- Técnico de Recursos Humanos.

c) GRUPO III. AUXILIARES DE ACTIVIDAD O SERVICIO: Es el trabajador/a que (contando con la titulación y/o experiencias necesarias para el concreto puesto de trabajo) y bajo la supervisión directa de los responsables o coordinadores de su respectivo departamento, desempeña funciones de asistencia y/o colaboración en la consecución de los objetivos de su actividad o servicio mismo y de las tareas necesarias para el normal desarrollo de su actividad.

Actualmente, los puestos que se incluyen en este grupo son:

- Educadores.
- Responsable de Logística de Tienda.
- Auxiliar Administrativo.
- Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Generales.

La realización de funciones de un grupo profesional superior en ningún momento supondrá la consolidación de la misma por parte del trabajador; quedando obligado en todo caso a la superación de las pruebas selectivas y de cumplimiento de requisitos establecidos por la fundación.

Será requisito estar en posesión de la titulación adecuada y el trabajador/a al que se le encomiende el desempeño de las funciones propias de un grupo superior quedará sometido a un período de prueba, que dependerá del grupo donde tenga que desarrollar su trabajo.

III. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 7. Jornada laboral

A) La jornada laboral será de 37,5 horas semanales, que se distribuirá en jornadas preferentemente de lunes a viernes, dependiendo de las características del puesto de trabajo.

El horario general será de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, y la tarde de los lunes con horario de 16:00 a 18:30 horas de acuerdo con la duración de la jornada laboral.

Las horas de tarde de los lunes podrán ser redistribuidas asignando treinta minutos en las jornadas de mañana, llegando en cualquier caso al cómputo total de las 37,5 horas semanales

Dentro del horario general se establece un horario flexible conforme se indica:

Entrada flexible (recuperable): Desde 7:30 hasta las 9:00 horas.

Presencia obligatoria: Entre las 9:00 y 14:00 horas y de 17:00 a 18:00 horas los lunes.

Salida flexible (recuperable): A partir de las 14:00 horas hasta las 20:00 horas.

Durante la Semana Santa y entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año regirá una jornada semanal de trabajo reducida a 35 horas en jornada intensiva.

Durante el citado periodo, el horario general será de 8:00 a 15:00 horas, no sufriendo variación a efectos de flexibilidad:

- Entrada flexible (recuperable): Desde las 7:30 hasta las 9:00 horas.
- Presencia obligatoria: Entre las 9:00 y las 15:00 horas.
- Salida flexible (recuperable): A partir de las 15:00 horas hasta las 16:30 horas.

El horario flexible se establece en cómputo semanal, debiendo el trabajador completar la jornada habitual en dicho periodo. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se podrá disfrutar de un periodo de descanso durante la misma de duración no superior a treinta minutos; esta interrupción, considerada como tiempo de trabajo efectivo, no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y deberá disfrutarse de conformidad con los criterios organizativos del Museo al que esté adscrito el trabajador.

La diferencia negativa, en cómputo mensual, entre la jornada de trabajo establecida y la efectivamente realizada por el trabajador, no amparado en causa legal, dará lugar a la deducción de haberes en la nómina correspondiente, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, del régimen disciplinario.

B) JORNADA REDUCIDA

Durante la Semana Santa y entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año regirá una jornada semanal de trabajo reducida a 35 horas en jornada intensiva. A ello debe añadirse que los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables. Cuando los días 24 y 31 de diciembre, considerados no laborables para nuestra plantilla, coincidan en sábado o domingo, dicho día se trasladará al día inmediatamente anterior no festivo. Este día tendrá, a efectos de su disfrute, la consideración dada a los días de permiso por asuntos particulares.

Para compensar la pérdida de horas trabajadas para la Fundación para cumplir con este derecho a la jornada reducida de 35 horas semanales, el nuevo acuerdo concederá a la Fundación una bolsa anual de 25 horas de libre disposición por parte de la Fundación según necesidades del servicio, cuya prestación efectiva será comunicada al trabajador con una antelación mínima de 5 días.

C) La actividad propia del Museo, y de forma particular las necesidades de apertura y atención a los visitantes, provoca que la Fundación deba atender necesidades que puedan impedir el disfrute de la flexibilidad horaria indicada en el apartado A) anterior.

En tales casos, las razones organizativas para la atención del servicio tendrán prioridad respecto del régimen horario establecido en el apartado A) anterior, lo que será apreciado por la Dirección de la Fundación previa consulta con la representación de los trabajadores. En estos momentos, y sin perjuicio de otras circunstancias y situaciones que puedan producirse, ambas partes reconocen que ello afecta a los puestos de educadores y auxiliares de mantenimiento.

Artículo 8. *Cumplimiento horario*

Todo el personal tendrá la obligación de registrar su entrada y salida del centro de trabajo, así como cualquier ausencia durante la jornada de trabajo, conforme al sistema de control de presencia que esté establecido al efecto.

Las ausencias y faltas de puntualidad sobrevenidas en el día, por causa de enfermedad o accidente, se comunicarán por los trabajadores al Área Económico-Financiera y Recursos Humanos antes de las 9:00 horas del mismo día (siempre que sea posible), quien a su vez lo comunicará a la Dirección, sin perjuicio de su posterior justificación médica por el trabajador.

La Fundación Palacio de Villalón, reconoce la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral y el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo; derecho que se reconoció en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En el supuesto de incapacidad sobrevenida durante la jornada de trabajo, el trabajador deberá dirigirse y comunicarlo igualmente al Área Económico-Financiera y Recursos Humanos, así como a su superior jerárquico, quien actuará en igual forma que lo previsto en el párrafo anterior, todo ello sin perjuicio de que en supuestos de urgencia vital, se acuda sin mayor dilación a los centros médicos correspondientes, procediendo la comunicación posteriormente.

En todo caso las ausencias, faltas de puntualidad y permanencia se comunicarán por los trabajadores a sus superiores, y se remitirán al Área Económico-Financiera y Recursos Humanos adjuntando la justificación aportada por el trabajador.

En caso de incumplimiento de lo previsto en los apartados anteriores y sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de la jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

En los supuestos de incapacidad temporal se procederá, según corresponde reglamentariamente, entregando el trabajador los partes de baja, confirmación y alta en los plazos establecidos legalmente.

Artículo 8. Bis “*Trabajo a distancia o teletrabajo*”.

La Fundación está constituida y organizada como un centro de trabajo presencial que da soporte directo a las actividades públicas del Museo Carmen Thyssen Málaga.

El trabajo a distancia o teletrabajo es una medida excepcional valorada de oficio, o a instancias del trabajador o de su responsable de área, pero que permitan la misma o mejor realización de las tareas y la consecución de los objetivos de la fundación sin la necesaria presencia del trabajador.

La autorización de esta modalidad de trabajo estará supeditada a la posibilidad efectiva que tenga cada puesto de poder llevar a cabo dicho teletrabajo y con arreglo a un procedimiento del que se dará cuenta a la comisión delegada del patronato.

Artículo 9. *Vacaciones, permisos, licencias sin sueldo y asuntos propios*

A) VACACIONES

Se establece un periodo de vacaciones, por año completo de trabajo, y para todos los empleados, de 24 días hábiles.

Se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, no pudiendo acumularse ni compensarse económicamente (irrenunciable). Las vacaciones podrán fraccionarse como máximo en cuatro partes y al menos el 50 % de las vacaciones deberán disfrutarse durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, debiendo disfrutarse necesariamente, dentro de esos 24 días de vacaciones, la semana de la feria de Málaga y 3 días a elegir por el trabajador, bien el periodo comprendido en Semana Santa, bien el periodo comprendido entre los días 26 y 30 de diciembre o entre los días 2 y 5 de enero.

Las vacaciones y permisos se solicitarán por medio de las hojas de ausencias destinadas para ello, indicando el periodo del que se desea disfrutar, así como el número de días hábiles que contiene y con antelación mínima de 10 días (salvo en casos excepcionales).

Paralelamente, el trabajador/a, una vez concedidas las vacaciones, lo publicará en el calendario compartido de vacaciones habilitado al efecto.

Durante el primer año de ingreso en la Fundación o reincorporación después de excedencia, o licencia, los empleados tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional de vacaciones que les corresponda.

En caso de producirse la baja definitiva en la Fundación después de disfrutar las vacaciones, aquellos días que se hayan disfrutado, pero no devengado se descontarán de la liquidación.

El orden a establecer y la gradación del mismo, tendrá en cuenta lo dispuesto al efecto en la normativa general aplicable, el buen funcionamiento de los departamentos y áreas de la Fundación, y, en su caso y si hubiere discordia, la toma en consideración de las circunstancias familiares del trabajador afectado.

B) PERMISOS

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de parejas de hecho.
- b) Cuatro días en caso de nacimiento de hijo, fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización por enfermedad o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, la Fundación podrá pasar al trabajador afectado, a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.
- e) Los trabajadores de la Fundación podrán solicitar la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional directamente vinculados con el puesto de trabajo que se desempeña, con reserva del puesto de trabajo.
- f) La Fundación podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 % no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a examen de carácter público y oficial con justificación.
- h) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político en la fecha de celebración de la ceremonia, así como por bautizo o primera comunión de un hijo.
- i) Un día por traslado del domicilio habitual.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) 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.
- l) El tiempo indispensable para acudir a consultorio médico, pediatría por razón de hijo/a, centro hospitalario de la Seguridad Social o particular, debiendo ser este permiso justificado posteriormente mediante el correspondiente volante del facultativo que atendió al trabajador/a o al hijo/a siempre que estas visitas no puedan realizarse fuera del horario habitual de trabajo. La realización de viajes como correo de obras de arte que conlleven hacer noche fuera de su provincia llevará aparejado un día de descanso compensatorio inmediatamente posterior a la finalización del traslado, únicamente se podrá posponer por exigencias de las necesidades del servicio y por el tiempo posible.

La Fundación aplicará íntegramente los apartados 4, 4bis, 5 y 6 del artículo 37 del ET, sin perjuicio en lo referente a permiso de las mejoras sociales que vaya determinando la normativa legal de protección a la familia, durante la vigencia del presente convenio.

C) LICENCIAS SIN SUELDO

El personal fijo que haya cumplido al menos 2 años de antigüedad podrá solicitar licencias sin sueldo para atender circunstancias excepcionales que puedan producirse. La duración mínima de esta licencia será de 15 días y la máxima de 6 meses.

El empleado que solicite un permiso sin sueldo deberá justificar su petición. En todo caso, corresponde a la Dirección de la Fundación su concesión en función de las necesidades de servicio que se den en ese momento. La petición se realizará con un mes de antelación a la fecha de inicio de su disfrute, y la aceptación o denegación, deberá ser resuelta por la Dirección.

La licencia implica la suspensión de la relación laboral. El empleado que haya ejercitado el derecho a disfrutar de permiso sin sueldo no podrá volver a solicitar un nuevo permiso hasta el transcurso de tres años desde el disfrute del último permiso.

Los trabajadores indefinidos de plantilla podrán pasar a la situación de excedencia, sin que tengan derecho a retribución alguna en tanto se reincorporen al servicio activo. La excedencia puede ser voluntaria o forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, y dentro de la política de conciliación laboral y familiar de la Fundación, el personal indefinido que haya cumplido al menos 1 año de antigüedad, con familiares ascendientes o descendientes a su cargo, podrá solicitar un permiso sin sueldo ágil cuya duración mínima será de 7 días y la máxima de 1 mes al año, con la posibilidad de fraccionar dicho permiso hasta un máximo de 4 bloques.

La solicitud se realizará con un mes de antelación a la fecha de inicio de su disfrute, y la aceptación o denegación, deberá resolverse en el Departamento de RRHH, su concesión se realizará en función de las necesidades productivas que se den en ese momento.

D) ASUNTOS PROPIOS

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de cuatro días por asuntos propios con percepción de su sueldo. La Fundación vendrá obligada a conceder dicho permiso con la sola condición de que se les comunique por escrito con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo que coincida en el tiempo con la misma petición de otros trabajadores de la Fundación y no vaya en perjuicio de las tareas urgentes encomendadas por la Fundación. En ningún caso, podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

E) FESTIVOS

Cuando los días de fiesta nacional o local no sustituible coincidan en sábado o domingo, dicho día se trasladará al día inmediatamente anterior no festivo. Este día tendrá, a efectos de su disfrute, la consideración dada a los días de permiso por asuntos particulares.

IV. SALARIOS

Artículo 10. *Salarios*

A) CONCEPTO DE SALARIO

Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas del personal por prestación profesional de los servicios laborales realizados. En la estructura de las retribuciones de trabajo se distinguirá entre salario base y los complementos del mismo.

B) SALARIO BASE

Es salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo. El salario base será distinto para categoría profesional y tendrá en cuenta las habilidades, conocimientos y responsabilidad necesarias para desempeñar los trabajos propios de cada categoría.

El pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último lunes hábil de cada mes y conforme la disponibilidad de fondos de la Fundación.

C) PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán dos pagas extraordinarias el 15 de junio y el 15 de diciembre, que se devengarán por la cuantía de una mensualidad de salario.

Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrateando su importe con relación al tiempo de servicio en dicho año.

D) COMPLEMENTOS SALARIALES

Asimismo, y en el marco de la legislación vigente, la Fundación podrá establecer aquellos incentivos y/o complementos a las retribuciones básicas que por motivos de organización o productividad, considere oportunas, tales como montajes y desmontajes de exposiciones, plus de disponibilidad, responsabilidad, productividad, etc.).

E) SUBIDA SALARIAL

La subida salarial anual dependerá del incremento que marquen los Presupuestos Generales del Estado y será incluida en los presupuestos anuales de la Fundación que hayan sido aprobados en Patronato, evitando con ello que se tengan que pasar de nuevo por comisión durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 11. *Nocturnidad y días festivos*

Se entiende por jornada nocturna aquella que se desarrolla en horario nocturno comprendido desde las 22:00 a las 6:00 horas.

Por cada hora de su jornada que los trabajadores realicen en horario nocturno o festivo, se computarán dos horas de la jornada a compensar.

Dicho disfrute será incompatible con su compensación económica y requerirá autorización previa, que estará siempre supeditada a las necesidades del servicio, debiendo ser disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, estableciéndose el límite en el día 31 de enero del año siguiente al que fuesen devengadas.

A tales efectos, en ningún caso se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 12. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias cumplirán lo especificado en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias los excesos de tiempo trabajado sin autorización expresan de la Fundación.

Por cada hora extraordinaria, se computará una hora de la jornada a compensar a no ser que se realicen en horario nocturno o festivo que, en tal caso, se aplicará el artículo 11 de este acuerdo.

Las horas se podrán disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Las horas extraordinarias no podrán exceder en ningún caso 80 horas al año estableciéndose el límite en el día 31 de enero del año siguiente al que fuesen devengadas.

V. PLAN COMPENSA, DESCUENTOS Y MEJORAS SOCIALES

Desde el Área Económico-Financiera y de Recursos Humanos se ha implantado un Plan de Retribución Flexible, denominado “Plan Compensa”, para todos aquellos empleados de la Fundación que deseen participar en el mismo en el marco de los beneficios sociales de las políticas generales de recursos humanos. A través del Plan Compensa, la Fundación ofrece al empleado la posibilidad de elegir qué parte de su salario desea percibir en productos o servicios.

El empleado gasta lo mismo que antes, pero gracias a la ventaja fiscal, podrá ahorrar y aumentar su salario neto.

El Plan Compensa, como beneficio social, es de adhesión voluntaria y expresa por el empleado, y permite sustituir una parte de su retribución dineraria en metálico para destinarla a productos en especie. La sustitución de retribuciones dinerarias por determinadas percepciones o especie incluidas en el menú de productos no afectará al cómputo para la determinación de la base de cotización a la Seguridad Social.

En materia sanitaria, la Fundación podrá alcanzar un acuerdo con aquella compañía que ofrezca las mejores prestaciones para sus empleados. Será el empleado quién abonará la prima correspondiente si desea adherirse a la oferta presentada.

Artículo 13. *Descuentos*

Los trabajadores de la Fundación disfrutarán de un descuento del 30 % en productos y publicaciones del Museo Carmen Thyssen de Málaga, un 50 % en el Catálogo razonado del Museo y en las guías y de un 20 % en los catálogos de las exposiciones temporales, así como en publicaciones externas. Quedan fuera de descuento todos los productos del Museo Thyssen-Bornemisza.

La Fundación, entregará anualmente 6 entradas para la visita del Museo a la Colección Permanente, viéndose incrementada esta cantidad en 4 adicionales para cada exposición temporal nueva. Asimismo, se entregará un ejemplar de cada catálogo publicado por el museo.

Artículo 14. *Complemento por enfermedad o accidente*

La Fundación Palacio de Villalón, complementará desde el primer día de incapacidad laboral derivada de enfermedad común o accidente no laboral hasta llegar al 100 % del salario real del trabajador, durante un máximo de 18 meses.

En caso de baja por accidente laboral, la Fundación complementará hasta el 100 % la retribución del trabajador en cuestión. En caso de baja maternal, el pago de las prestaciones se iniciará el día de la fecha de la baja, siendo la cuantía de la misma el 100 % de la base diaria de cotizaciones que la trabajadora tuviera el mes anterior. Esta prestación se considera un pago directo y no un pago delegado, por lo que la interesada deberá percibirlo directamente de la Seguridad Social.

Artículo 15. *Seguro de vida y accidente*

Además de las establecidas legalmente, la Fundación concertará una póliza de accidentes de trabajo que cubra al personal afectado por el presente convenio laboral. La cuantía máxima que cubrirá la póliza a cada trabajador/a, durante la vigencia del presente convenio es la siguiente:

- Fallecimiento accidental: 21.035,42 euros.
- Incapacidad profesional: 18.030,36 euros.

Artículo 16. *Anticipos*

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

La devolución de este anticipo se realizará, detrayendo de las nóminas posteriores a la concesión del anticipo una cantidad igual a una vigésima cuarta parte del total solicitado. También a elección del trabajador/a se podrán detraer cantidades mayores del salario o las pagas extraordinarias con el objeto de adelantar el pago de la deuda.

No se podrán solicitar anticipos teniendo pendientes retenciones de uno anterior.

En cualquier caso, para la concesión del anticipo será requisito previo e indispensable la firma por parte del trabajador/a de documento en el que se reconozca la deuda contraída y el derecho de la Fundación a hacer efectiva la devolución incluso en el supuesto de finalización de la relación laboral del solicitante con la misma.

Artículo 17. *Formación y acción social*

La Fundación destina una cantidad de 6.000 euros anuales para acciones de formación y acción social. Para la elaboración del plan anual de formación, que parte de la detección de necesidades formativas recibidas de los trabajadores, se dotará a la RLT de participación (ya sea de información y/o de consulta).

La formación continua debe dar respuesta a las necesidades de mejora de competencias y cualificaciones de los empleados, que permita compatibilizar la mayor eficacia, eficiencia y mejora de la calidad de los servicios prestados en la Fundación con el desarrollo personal y

profesional de los empleados. Asimismo, el proceso formativo debe ser considerado como un instrumento de apoyo en la consecución de los objetivos estratégicos organizativos.

Desde esta perspectiva, la Fundación procurará la organización y asistencia de los trabajadores a cuantos cursos de perfeccionamiento (idiomas, arte, etc.), charlas, conferencias, coloquios y seminarios sean necesarios para lograr un adecuado desempeño del trabajo, referente a conocimientos, teóricos, prácticos, habilidades y otras competencias que requieren los distintos puestos de trabajo que integran la plantilla de la Fundación.

Estas acciones formativas podrán impartirse dentro o fuera de la jornada laboral dependiendo de las características de las acciones formativas y de los horarios de trabajo de los destinatarios.

La Fundación procurará adecuar los horarios de aquellos trabajadores que lo necesiten y así lo soliciten para facilitar la realización de estudios, para ello se atenderá a que el trabajador/a ocupe un puesto no vinculado a horarios del Museo, que la adaptación de la jornada 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.

VI. SALUD LABORAL

Artículo 18. *Seguridad y salud laboral/Normativa y delegados de prevención*

La plantilla tiene derecho a una protección en el cumplimiento de sus servicios que le garanticen la prevención, seguridad y salud laboral en su prestación, según lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y las normas reglamentarias de desarrollo.

El personal tiene además el derecho a participar en la formación de la política de prevención al respecto. Del mismo modo, la Fundación está obligada a promover, así como facilitar la participación de los trabajadores en una formación práctica que fomente la salud laboral.

Será de carácter obligatorio para la Fundación y sus trabajadores/as, que se efectúe una revisión médica anual dentro de la jornada laboral.

Los delegados/as de prevención previstos legalmente, serán elegidos de entre los delegados y delegadas de personal. El delegado/a de Prevención, Seguridad y Riesgos Laborales tendrá una garantía de 15 horas mensuales para el cometido de sus funciones.

Las funciones del delegado/a de Prevención, Seguridad y Riesgos Laborales, serán las que se establecen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Igualmente, la empresa aplicará lo establecido o dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 19. *Responsabilidad disciplinaria y el ejercicio de la potestad disciplinaria*

1. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por el Estatuto de los Trabajadores y las normas de general aplicación.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Artículo 20. *Graduación de las faltas*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Fundación, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este título.

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. Tres faltas de puntualidad sin causa justificada en un mes dentro del horario obligatorio, o el incumplimiento no justificado de la jornada laboral de hasta un tiempo total equivalente al 5 % de tiempo de trabajo mensual.
2. No entregar los partes médicos de baja, confirmación o alta por enfermedad o accidente, en el plazo máximo de tres días a partir de la fecha de los mismos.
3. La falta de comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe o acredite la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza personal y la imagen ante el público.
5. La incorrección leve con el público y en general con los usuarios del servicio, así como los compañeros, subordinados y jefes.
6. El descuido y la demora en la ejecución de cualquier trabajo, así como desatender las tareas propias del puesto siempre y cuando no se traduzca en perjuicio grave para la Fundación.
7. 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 bien de la Fundación del que se fuere responsable, así como el despilfarro de material y consumibles de la Fundación puestos a disposición del trabajador.

B) SERÁN FALTAS GRAVES LAS SIGUIENTES

1. Cuatro faltas de puntualidad sin causa justificada en un mes, por un tiempo de hasta 30 minutos cada una, o el incumplimiento no justificado de la jornada laboral de hasta un tiempo total equivalente al 10 % de tiempo de trabajo mensual.
2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
3. El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo y/o funciones encomendadas, sin causa justificada o sin previo aviso y la autorización debida 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 cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La embriaguez y/o toxicomanía ocasional en horario laboral, o en eventos o actos en los que el trabajador asista en representación de la Fundación.
6. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
7. La falta de disciplina en el trabajo o de la consideración y el respeto debido a los compañeros, a la Fundación y a los representantes de esta.
8. La disminución no continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
9. La incorrección grave y desconsideración con el público en el ejercicio de sus funciones.
10. Cambiar, mirar o remover los armarios, taquillas o ropa de cualquier compañero sin debida autorización.
11. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene y salud laboral establecidas, así como la imprudencia o negligencia en el

trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Fundación, causasen averías a las instalaciones, maquinarias, y en general daños a bienes de la Fundación o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso tendrán la consideración de muy graves.

12. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave para los compañeros, superiores o subordinados, o al patrimonio de la Fundación.
13. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este acuerdo, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
14. La comisión de 3 faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

C) SERÁN FALTAS MUY GRAVES LAS SIGUIENTES

1. Aquellas actuaciones que supongan 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 los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene y salud laboral establecidas, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo cuando de ellas derivasen perjuicios graves a la Fundación, causasen averías a las instalaciones, maquinarias, y en general daños a bienes de la Fundación o comportasen riesgo de accidente para las personas. Estos comportamientos revestirán especial gravedad cuando se ponga en peligro la seguridad y/o integridad del buen estado de conservación de cualquier obra de arte.
3. Más de cuatro faltas de puntualidad sin causa justificada en un mes, o el incumplimiento no justificado de la jornada laboral establecida por tiempo superior al indicado para las faltas graves.
4. Faltar al trabajo más de 2 días al mes sin causa justificada.
5. El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo y funciones encomendadas, sin causa justificada o sin previo aviso y la autorización debida, siempre que dicho abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o pudiera poner en riesgo la integridad de las personas o cosas.
6. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
7. 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.
8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
9. La simulación continuada de enfermedad o accidente.
10. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal.
11. La embriaguez y/o toxicomanía habitual en horario laboral, o en eventos o actos en los que el trabajador asista en representación de la Fundación.
12. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
13. El hurto o robo, tanto a los trabajadores de la Fundación como a cualquier persona dentro de los locales de la misma o fuera de ellos durante el tiempo de trabajo.
14. El acoso sexual o moral en el trabajo.
15. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualesquiera obras de arte, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y áreas de la Fundación.
16. La violación del secreto de la correspondencia, quedando incluida a estos efectos, cualquier otro tipo de comunicación electrónica, o por fax, o cualesquiera otros medios telemáticos o informáticos que se encuentren a disposición de los trabajadores de la Fundación.

17. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
18. El quebrantamiento del deber de confidencialidad y no guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón de trabajo, cuando se cause perjuicio con carácter general a la Fundación o se utilice en provecho propio.
19. La obstaculización al legítimo ejercicio de las libertades públicas o los derechos sindicales de los trabajadores.
20. Las ofensas verbales o físicas, o falta grave de respeto o consideración a los superiores, compañeros, subordinados y público visitante.
21. La reincidencia en tres faltas graves dentro de un trimestre, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.

Artículo 21. Sanciones

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 o despido (por el órgano competente).

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 general de la Fundación, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

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 22. Tramitación y procedimiento sancionador

A. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. Al interesado se le notificarán por escrito las actuaciones que vayan desarrollándose.

B. Las sanciones serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores o la comisión paritaria o representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical, de existir en la Fundación, en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos.

Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, en su caso, el órgano ante el que deben de interponerse y el plazo para ello. La resolución definitiva se comunicará a los delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

C. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

D. Podrá decretarse por la Dirección de la Fundación, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Artículo 23. *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 la Dirección de la Fundación tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido (apartado 2, artículo 60, ET). 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 24. *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 dos meses cuando se trate de falta leve, cuatro meses si es falta grave y un año para las muy graves.

Artículo 25. *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.

La Dirección de la Fundación abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

VIII. GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 26. *Garantías sindicales*

El delegado o la delegada de personal tendrá los derechos de información y consulta del artículo 64 ET y las garantías del artículo 68 ET. Se cumplirá lo indicado en el artículo 10 de la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical). A los afiliados o afiliadas que lo soliciten por escrito, la cuota sindical le será descontada en nómina.

IX. DIETAS POR ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN

Artículo 27. *Dietas por alojamiento y manutención*

En las comisiones de servicio, se percibirán las dietas a cuyo devengo se tenga derecho, de acuerdo con los grupos y cuantías que se especifican en el presente texto, según sean desempeñadas en territorio nacional o extranjero, respectivamente.

Las cuantías fijadas comprenden los gastos de manutención correspondientes a la comida y la cena y los importes máximos por alojamiento y desayuno se pueden percibir día a día.

No obstante, podrán autorizarse, excepcionalmente, gastos para casos concretos y singularizados debidamente justificado, hasta el importe que resulte necesario para el adecuado resarcimiento de los gastos, realmente producidos.

Tras la publicación del RDL 16/2013 el tratamiento de dietas, kilómetros, gastos por desplazamientos, etc., hay que tenerlos en cuenta a efectos de base de cotización según las siguientes indicaciones:

- Con respecto al alojamiento, la cantidad que estará exenta será la que se justifique, la diferencia hasta la cantidad que la Fundación pague hay que cotizarla y tributarla.

- Con respecto a la comida o manutención (territorio nacional), si duerme en su casa (grupo I) estará exento la cantidad de 26,67 euros, y si se duerme fuera (grupo II) estará exento la cantidad de 53,34 euros. Siempre será necesario presentar los tickets del restaurante.
- Con respecto a la comida o manutención (extranjero), estará exento la cantidad de 91,35 euros. Por otro lado, los gastos de locomoción (tickets de parking, autovía, taxis...) todo está exento y con respecto al pago de los kilómetros está exento la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

La tramitación para el reconocimiento de estas indemnizaciones es el siguiente:

- Solicitud de realización del viaje firmada por el solicitante cumplimentando fecha y duración prevista del viaje y motivo por el que se realiza, previsión de gastos a realizar (manutención, alojamiento, transporte...).
- Valoración del Jefe de Área y/o superior inmediato y, autorización para que se realice.
- Acreditación al Área Económica-Administrativa de la realización de dicho viaje y gastos asociados.

X. DERECHO SUPLETORIO

CONCEPTO			IMPORTE COMPUTABLE BASE DE COTIZACIÓN	
GASTOS DE LOCOMOCIÓN	JUSTIFICADOS CON FACTURA O DOCUMENTO EQUIVALENTE (TRANSPORTE PÚBLICO)		EXENTO	
	REMUNERACIÓN GLOBAL SIN JUSTIFICACIÓN DEL IMPORTE		EXCESO DE 0,19 €/KM RECORRIDOS MÁS GASTOS DE PEAJE Y APARCAMIENTO JUSTIFICADOS	
GASTOS DE ESTANCIA			EXCESO DEL IMPORTE JUSTIFICADO	
GASTOS DE MANUTENCIÓN	PERNOCTA	EN ESPAÑA	EXCESO DE 53,34 €/DÍA	
		EN EL EXTRANJERO	EXCESO DE 91,35 €/DÍA	
	NO PERNOCTA	EN ESPAÑA	EXCESO DE 26,67 €/DÍA	
		EN EL EXTRANJERO	EXCESO DE 48,08 €/DÍA	
		PERSONAL DE VUELO	EN ESPAÑA	EXCESO DE 36,06 €/DÍA
			EN EL EXTRANJERO	EXCESO DE 66,11 €/DÍA
BASE DE COTIZACIÓN SEGÚN ARTÍCULO 147 DEL TRLGSS				

Artículo 28. Derecho supletorio

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

Firmado por la fundación

Firmando por los/las trabajadores/as

3268/2023