

Acuerdo entre personal de la Fundación General UGR-Empresa y
la Dirección-Gerencia de esta institución

05 de mayo de 2015

De una parte los siguientes trabajadores de la Fundación General UGR-Empresa (a partir de ahora la Fundación):

Alejandro Caler Rojo
Ana Sánchez Morenate
Belén Suárez Vique
Cipriano Palomar García
Domingo de Guzmán Baca Ruiz
Elena Salinas Galdeano
Eva Mañas Argemí
Francisco Javier Moreno Ruiz
Francisco Martín Fernández
Germán Tenorio Rivas
Guillermo Rubio Ramos
Javier Muñoz Cobo
José Antonio Bautista López
José Antonio Cañas Zoyo
José Emilio Arjona Heredia
Julio José Trenzado y Romero
Laura Castejón Fernández
María del Carmen Osuna López
María del Mar Alonso García
María Jesús Ruiz Rodríguez
María José Álvarez Suárez
María Soledad Comino Córdoba
María Teresa Falagán Rodríguez
María Teresa Gaspe Jiménez
Marina Manzano Fernández
Marta Ramos Castillo
Mercedes Soto Poyatos
Miguel González Laredo
Miguel Ángel Morales Molina
Oscar Martín Rodríguez
Raquel Ruano Rodríguez
Rubén Lavado Ruiz
Verónica Vallejo Quevedo
Victoria Esquitino Contreras
Virginia Ruiz Navarro-Pelayo

De otra parte M^a Mercedes Romerosa Martínez, con DNI 74643244X, como Directora Gerente de la Fundación, con CIF N^o G18218230, y domicilio en Gran Vía de Colón 48, Centro de Transferencia Tecnológica (CTI), Planta 1 y 3, de Granada – 18071.

Exponen

Que con fecha de 18 de marzo de 2015 se estableció el inicio de un proceso de negociación entre el personal de la Fundación y la Gerencia de ésta al efecto de regularizar durante el ejercicio 2015 las condiciones laborales del personal que suscribe el presente acuerdo.

Que dicho proceso de negociación se llevó a cabo a lo largo del mes de marzo de 2015 llegándose a un acuerdo con fecha 05 de mayo de 2015.

Que en el presente documento se exponen los acuerdos alcanzados, que vienen a establecer las siguientes condiciones laborales aplicables únicamente para el ejercicio 2015.

Cláusulas

1. Redefinición de las tablas salariales

Las tablas salariales quedan establecidas para el año 2015 según lo expuesto en el **ANEXO I**.

2. Trienios

El límite de trienios máximo se establece en seis.

3. Plus de productividad

En el ejercicio 2015, se establece el pago de un plus de productividad, que se adjunta en el **ANEXO II** y que se prorrateará mensualmente. Dicho plus de productividad se calculará según la aplicación del sistema definido en el **ANEXO II**.

4. Niveles de Jefatura de Áreas

El plus de Jefatura de Área se actualizará según los criterios establecidos para los niveles salariales. Junto a ello se establecen dos niveles de remuneración por Jefatura de



Área que se calcularán teniendo en cuenta el nivel 4 definido para la categoría de Titulados Superiores.

Del mismo modo que ocurre con las subidas salariales del personal de la Fundación será la Gerencia quién, a partir de consideraciones cualitativas y cuantitativas, determine el nivel de jefatura correspondiente a cada área. Los niveles de Jefatura de Área quedan establecidos para el año 2015 según lo expuesto en el **ANEXO II**.

5. Condiciones laborales de carácter no retributivo

- El personal tendrá derecho al disfrute de 23 días hábiles de vacaciones retribuidas por año trabajado, de los cuales 8 serán a elección de los trabajadores, y los 15 días hábiles restantes se disfrutarán durante el mes de agosto de 2015 (3,4,5,6,7,10,11,12,13,14,17,18,19,20 y 21 de agosto).

Si la Gerencia de la Fundación tuviera constancia fehaciente y definitiva del cierre durante el periodo comprendido entre 3 al 31 de agosto de 2015 de los edificios de la Universidad de Granada en los que pudieran trabajar parte del personal de la Fundación, dicho personal, con criterio general, no podrá disfrutar de más de 2 días de vacaciones antes del periodo de agosto definido. Este criterio podrá revisarse por parte de la Gerencia de la Fundación en casos excepcionales y de fuerza mayor.

Los días de vacaciones de libre elección por parte de los trabajadores podrán fraccionarse en un máximo de 2 periodos y nunca podrán disfrutarse conjuntamente con otros periodos no laborables. Este criterio podrá revisarse por parte de la Gerencia de la Fundación en casos excepcionales.

La propuesta para poder disfrutar de los periodos de vacaciones, exigirá el visto bueno de la Gerencia y el Jefe de Área correspondiente, que velarán por el adecuado desarrollo de la actividad del área y de la entidad.

Durante el ejercicio 2015 los trabajadores disfrutarán de un día adicional de vacaciones debido a que la festividad del día de la Asunción, 15 de agosto, es sábado. Dicho día se unirá a los 8 días de libre elección conservándose la obligación de fraccionarse en un máximo de dos periodos.

- Junto a lo anterior se establecen los siguientes periodos no laborables para todos los trabajadores:



- Vacaciones de Navidad de 5 días hábiles para todos los empleados (28, 29, 30 de diciembre de 2015 y 4 y 5 de enero de 2016).
- Vacaciones de Semana Santa para todos los empleados (30, 31 de marzo y 1 de abril de 2015).
- Día de Apertura del Curso Académico 2015-2016, Festividad de San Pascual Bailón y viernes de Corpus (5 de junio) y día análogo en Melilla.

Si por necesidad de la actividad no pudieran disfrutarse los días establecidos, se podrán buscar fórmulas compensatorias para el personal que no haya podido disponer de los mismos.

- El número de días de asuntos propios a disfrutar por el personal de la Fundación es de 5 días y deberán solicitarse con una antelación mínima de 3 días.

Se establece como fecha límite para su disfrute la del 31 de enero del año 2016, pudiéndose disfrutar hasta un máximo de dos días durante el mes de enero de 2016.

Podrán ser acumulados un máximo de 2 días de asuntos propios al periodo de vacaciones de 23 días hábiles, a las vacaciones de Semana Santa y a las vacaciones Navidad, necesitando para ello el visto bueno expreso de la Gerencia.

6. Horario y formación continua del personal de la Fundación

- El horario del personal de la Fundación de la Sede de Granada es de 8 h a 15 h con 30 minutos de descanso. El horario de la Sede de Melilla es, por defecto, de 9 h a 14 h y de 16 h a 19 h, con 30 minutos de descanso. En el caso de Melilla, dicho descanso podrá distribuirse entre la mañana y la tarde siempre y cuando no se sobrepase la duración de la misma y dicha distribución garantice la correcta prestación del servicio.
- Desde el 15 de junio y hasta el 15 de septiembre (ambos días inclusive), el horario reducido será de 9 a 14 h, no pudiéndose disfrutar durante esta jornada reducida de los 30 minutos de descanso.



- En el caso de los trabajadores de la sede de Melilla o en el de aquellos trabajadores de estructura cuyo contrato laboral no sea a tiempo completo, la reducción de horario durante el período expuesto será calculada proporcionalmente.
- Por exigencias de la actividad y para garantizar el adecuado desarrollo de la misma se podrán establecer temporalmente modificaciones al régimen definido.
- En el caso de que el desarrollo adecuado de la actividad exija a cualquier trabajador su desplazamiento fuera de las instalaciones de la misma, con posterioridad o anterioridad o durante el horario laboral definido, los trabajadores implicados deberán comunicarlo al Responsable de RR.HH. por escrito con al menos con un día de antelación.
- Se crea una bolsa de ayudas para formación en el presente ejercicio que asciende a un máximo de 8.000 euros. De dicha bolsa, quedará excluida la formación acordada para el presente ejercicio por parte de la Fundación Tripartita.

El desarrollo de la formación continua requerirá una planificación anual formativa, que se elaborará por parte del Área de Administración y Finanzas de la Fundación durante los primeros cuatro meses del presente año y que deberá contar el visto bueno de los Jefes de Área y de la propia Gerencia. La realización de cualquier acción formativa que no hubiera sido fijada durante ese período, queda a discreción de la Dirección Gerencia. Queda excluida cualquier tipo de formación que no repercuta directamente en la mejora del desempeño en su puesto de trabajo por parte del empleado.

En el caso de que exista una mayor demanda de cursos que recursos existentes para su financiación, la Dirección Gerencia podrá determinar la financiación parcial de los cursos, aportando el trabajador la cantidad restante.

El excedente de recursos que se pueda generar durante el ejercicio 2015, se acumulará en los ejercicios 2016, 2017 y 2018. En caso de no ser ejecutados una vez finalizado dicho periodo, la Gerencia podrá disponer de ellos a discreción.



7. Derechos y deberes del personal. Régimen disciplinario de la Fundación General UGR-Empresa.

DERECHOS DEL PERSONAL

Son derechos del personal de la Fundación, sin perjuicio de cualquier otro derecho o facultad reconocido en el ordenamiento jurídico, los siguientes:

- a) Disponer de los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones, dentro de las posibilidades y recursos con que cuente la Fundación.
- b) Conocer las funciones asignadas a su puesto de trabajo y disponer de la información necesaria para el desempeño de sus tareas.
- c) Recibir la formación necesaria para su perfeccionamiento y promoción.
- d) Conocer el procedimiento y el resultado de la evaluación de su actividad, así como obtener las certificaciones correspondientes.
- e) Participar en actividades propias del Fundación, sin menoscabo de las funciones que son inherentes a su puesto de trabajo.
- f) Desarrollar una carrera profesional en la que se contemple su promoción de acuerdo con los méritos y capacidades en el ámbito de sus competencias.

DEBERES DEL PERSONAL



Son deberes específicos del personal de la Fundación, además de los derivados de la legislación vigente, los siguientes:

- a) Ejercer las funciones asignadas a su puesto de trabajo y aquellas otras que se deriven de su relación con la Fundación.
- b) Participar en los programas y planes de formación de acuerdo con los criterios y prioridades establecidos en ellos.
- c) Participar y ser evaluado en su rendimiento conforme a los procedimientos y sistemas de evaluación que establezca la Gerencia.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las normas de régimen disciplinario persiguen mantener el orden laboral necesario para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Fundación, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Gerencia de la Fundación de acuerdo con lo establecido en el presente régimen.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará como leve, grave o muy grave, de manera que la calificación de la falta determinará la sanción imponible. Es facultad de la Dirección de la Fundación la determinación de la sanción, incluidas expresamente las faltas que merezcan la calificación de muy graves.

Graduación de las faltas disciplinarias:

1.- Serán faltas **leves** las siguientes:

- a) La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general, cuando no perjudique gravemente la imagen de la Fundación.
- b) La negligencia y descuido en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o deriven perjuicio a los intereses de la Fundación.



- c) La negligencia en el cuidado y conservación de los locales, material y documentación de los servicios, que produzcan deterioros leves en los mismos.
- d) Hasta seis faltas injustificadas de puntualidad al mes en la entrada o salida del trabajo.
- e) La falta de asistencia injustificada al trabajo durante dos días al mes o el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

2.- Serán faltas **graves** las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de los deberes contemplados en los apartados a), b), c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves a los intereses de la Fundación.
- c) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- d) La falta de respeto respecto a los usuarios de la Fundación en el desempeño de las tareas encomendadas.
- e) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales materiales o documentos de los servicios.
- f) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva por razón del puesto, que no produzcan grave perjuicio para la Fundación.



- g) Más de seis faltas injustificadas de puntualidad en un mes en la entrada o salida del trabajo y menos de diez, previa advertencia al trabajador.
- h) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- i) La falta de aseo e higiene personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que previamente se hubiese recibido la oportuna advertencia de la empresa.
- j) La embriaguez no habitual si repercute negativamente en el servicio.
- k) La simulación o el encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación a sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- l) La reincidencia en la comisión de 3 o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan habido sanciones por aquéllas.

3.- Serán faltas **muy graves** las siguientes:

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- c) La desobediencia o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la Fundación.



- d) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- e) Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior e inferior categoría, compañeros y público.
- f) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- g) El acoso sexual definido en el Art. 184 de la Ley Orgánica 10/95, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- i) En general tendrán consideración de muy graves todas las infracciones que prevé el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) El “mobbing” o acoso psicológico.
- k) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.
- l) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días en un mes, o durante más de veinte días en un trimestre.



- m) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- n) La simulación de enfermedad o accidente por un tiempo igual o mayor a tres días, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad.
- o) La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de cuatro meses.

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente serán las siguientes:

- **Por faltas leves:** amonestación verbal o escrita, sin que ello entrañe descuento de haberes.
- **Por faltas graves:** suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- **Por faltas muy graves:** suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días o despido disciplinario.

Las sanciones sea cual sea su nivel requerirán comunicación escrita y motivada de la Gerencia de la Fundación al trabajador, salvo que se trate de una amonestación verbal. Dicha escrito deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

Prescripción de las faltas y anulación de notas desfavorables.

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



El cómputo de dichos plazos hará referencia a días naturales.

Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de tres, seis o doce meses desde la notificación de la sanción al interesado.

8. Sistema de evaluación del Desempeño

El personal de la Fundación y la Dirección-Gerencia expresan su disponibilidad e intención de iniciar a lo largo del año 2015 el proceso de definición de un Sistema de Evaluación del Desempeño para el personal de la Fundación.

9. Aplicabilidad del acuerdo

El presente acuerdo se aplicará exclusivamente al personal de estructura de la Fundación, con independencia de su modalidad de contratación, así como a los trabajadores que se incorporen a dicha estructura durante su ámbito de vigencia.

Este acuerdo no será de aplicación a trabajadores ajenos a la estructura de la Fundación, cuyos contratos estén vinculados a proyectos de investigación o prestación de servicios que suscriba el profesorado UGR, o convenios, acuerdos de colaboración y programas suscritos y ejecutados por esta entidad, bien provengan de resolución administrativa o bien de iniciativa privada. En estos casos las condiciones de trabajo dependerán de la legislación laboral de referencia y quedarán a disposición de la Dirección-Gerencia en aquellos aspectos no dispuestos por la misma.

10. Vigencia del acuerdo.

El presente acuerdo entrará en vigor el 05 de mayo de 2015 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015. Se iniciará un nuevo proceso de negociación con fecha 15 de noviembre de 2015 por ambas partes.

En el caso de que finalizada la vigencia del presente acuerdo no se llegara a un acuerdo respecto al nuevo proceso que se ha de iniciar el 15 de noviembre de 2015, el presente será de aplicabilidad a todos los efectos hasta la firma de un nuevo convenio.

11. Otros.

El personal de la Fundación, consciente de la situación de la entidad, acepta la congelación de las tablas salariales para el año 2015 no aplicando, por tanto, la



actualización derivada del incremento del IPC del año 2014 + 0,5 recogido en el convenio base. El personal y la Gerencia se comprometen a revisar esta situación durante el proceso de elaboración del acuerdo entre personal de la Fundación y la Gerencia de esta institución para el año 2016, al objeto de actualizar las tablas salariales del año 2016 con los incrementos no aplicados a la firma de este convenio (año 2015) y aquellos que se pudieran derivar del año 2014.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2015 – FUNDACIÓN GENERAL UGR-EMPRESA

NIVEL	SALARIO BASE- TITULADO SUPERIOR (TÉCNICO)	SALARIO BASE - TITULADO MEDIO (MEDIO)	SALARIO BASE - ADMINIS- TRATIVO	SALARIO BASE – AYUDANTE O PEÓN
1	2.940,91 €	2.686,31 €	2.423,94 €	1.535,04 €
2	2.739,11 €	2.506,22 €	2.269,29 €	1.468,97 €
3	2.537,30 €	2.326,14 €	2.114,63 €	1.402,92 €
4	2.335,49 €	2.146,06 €	1.959,98 €	1.336,86 €
5	2.044,61 €	1.965,98 €	1.805,32 €	1.258,22 €
6	1.887,34 €	1.814,74 €	1.650,67 €	1.179,59 €
7	1.730,06 €	1.605,81 €	1.494,14 €	1.138,69 €
8	-	-	1.336,86 €	-
9	-	-	1.262,95 €	-

10	-	-	1.138,69 €	-
----	---	---	------------	---

ANEXO II

COMPLEMENTOS SALARIALES 2015

Plus de Jefatura de Área

Nivel I:

Su importe será un 16% del salario base anual, excluida antigüedad, del nivel IV fijado para Titulados Superiores, prorrateado en 12 mensualidades

*(SB mes x 15/ 12)

Nivel II:

Su importe será un 10% del salario base anual, excluida antigüedad, del nivel IV fijado para Titulados Superiores, prorrateado en 12 mensualidades

*(SB mes x 15/ 12)

Plus de Responsabilidad:

Su importe será un 10% del salario base anual, excluida antigüedad, del perceptor, prorrateado en 12 mensualidades.

*(SB mes x 15/ 12)

Antigüedad (trienios):

Cada trabajador percibirá, por cada trienio cumplido, un complemento por antigüedad en la cuantía de un 6% de su salario base.

El tope máximo de incremento por antigüedad será del 36% del salario base, es decir, 6 trienios.



Ayuda de Estudios:

El importe del complemento por Ayuda de Estudios (art. 6 del Convenio Colectivo) se fija en la cantidad de 140'55 € que se abonará en la nómina de septiembre.

Plus de Transporte:

La percepción mensual de carácter extrasalarial en concepto de plus de transporte queda fijado en la cuantía de 85'55 €.

PLUS DE PRODUCTIVIDAD AÑO 2015

El plus de productividad global, incluido el coste de Seguridad Social a cargo de la Fundación, se devengará en Enero. Éste se calculará de acuerdo al siguiente sistema de porcentajes por tramos aplicados sobre el excedente de las últimas cuentas aprobadas en reunión de Patronato, con un umbral mínimo establecido (100.000 €).

TRAMOS			
Entre	100.000,00 €	200.000,00 €	50,00%
Entre	200.001,00 €	350.000,00 €	30,00%
Entre	300.001,00 €	400.001,00 €	15,00%
Desde	400.000,00 €		5,00%

La cantidad resultante se distribuirá entre el personal afecto al acuerdo según los siguientes criterios de distribución:



El **40%** de forma lineal entre los trabajadores, proporcionalmente al período con vinculación laboral del ejercicio que se evalúa.

El **60%** restante se distribuirá en función del sistema de evaluación a consensuar entre el personal de la Fundación y la Gerencia, que tendrá en cuenta los objetivos planteados por área. En tanto se acuerda dicho sistema, dicho porcentaje se distribuirá en función del salario anual de cada trabajador en el ejercicio evaluado.

Para la determinación del salario de cada trabajador, se tendrá en cuenta únicamente el salario base y los posibles complementos por responsabilidad o jefatura que ostente en el período evaluado.

