

**II ACUERDO DEL PERSONAL  
DE LA FUNDACIÓN UNVIERSITARIA PARA EL  
DESARROLLO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA  
-FUNDECOR-**

**2020-2022**

## ÍNDICE

	Pág.
Título I. Objeto, ámbito y vigencia	3
Artículo 1. Objeto	3
Artículo 2. Ámbito personal	3
Artículo 3. Ámbito territorial	3
Artículo 4. Ámbito temporal	3
Artículo 5. Respeto de las mejoras adquiridas	4
Título II. Normas de organización del trabajo	4
Capítulo I. Principios Generales	4
Artículo 6. Nuevas contrataciones	4
Artículo 7. Organización y racionalización	5
Artículo 8. Propiedad intelectual y transmisión de los derechos del autor asalariado	6
Capítulo II. Clasificación profesional	7
Artículo 9. Clasificación profesional	7
Artículo 10. Definición de categorías profesionales	8
Artículo 11. Trabajos en diferentes categorías	8
Capítulo III. Jornada y horario	8
Artículo 12. Jornada de trabajo	8
Artículo 13. Control de la jornada y horario de trabajo	9
Artículo 14. Horas extraordinarias	11
Título III. Vacaciones, permisos y licencias	13
Artículo 15. Vacaciones	13
Artículo 16. Permisos, licencias retribuidas	14
Artículo 17. Asuntos particulares	15
Artículo 18. Medidas de flexibilidad horaria	16
Artículo 19. Licencias no retribuidas	16
Artículo 20. Régimen de incompatibilidades	17
Título IV. Régimen disciplinario	18
Artículo 21. Régimen disciplinario. Faltas y sanciones	18
Artículo 22. Prescripción de las faltas	20
Artículo 23. Sanciones	20
Título V. Prevención de riesgos laborales	21
Artículo 24. Principios generales	21
Artículo 25. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales	21
Título VI. Estructura salarial	21
Artículo 26. Principios generales	21
Artículo 27. Salario base	22
Artículo 28. Complemento de antigüedad	22
Artículo 29. Pagas extraordinarias	22

Artículo 30 Complemento de categoría	23
Artículo 31. Complemento por incapacidad temporal	23
Artículo 32. Indemnización por razón de servicio (dietas)	23
Artículo 33. Incremento retributivo	23
Artículo 34. Plan de igualdad	23
Título VII. Disposiciones adicionales	24
Disposición adicional primera	24
Disposición adicional segunda	24
Anexo I. Tablas salariales	26
Anexo II. Grupos	27

## II ACUERDO DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA (FUNDECOR)

### TÍTULO I Objeto, ámbito y vigencia

#### **Artículo 1.** Objeto.

El presente Acuerdo tiene como objeto la renovación del *I Acuerdo del Personal de la Fundación Universitaria para el Desarrollo de la Provincia de Córdoba (FUNDECOR)*, siendo su finalidad la de establecer y regular las relaciones de prestación de servicios entre la fundación y el personal laboral de las mismas, ya que no existe acuerdo colectivo vigente que regule este sector.

Todos aquellos aspectos que no figuren regulados en el presente acuerdo se regularán por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en su defecto, por pacto individual de mutuo acuerdo entre las partes.

#### **Artículo 2.** Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Acuerdo son de aplicación a todo el personal que se encuentre vinculado a la fundación mediante relación jurídico laboral formalizada por la Dirección y que perciba sus retribuciones con cargo a la fundación.

#### **Artículo 3.** Ámbito territorial.

Este Acuerdo será de aplicación en todos los centros de trabajo dependientes de la fundación, así como, a los que pudieran crearse en el futuro siempre que en ellos presten sus servicios los trabajadores comprendidos en el artículo 2.

#### **Artículo 4.** Ámbito temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2020, permaneciendo vigente hasta el 31 de diciembre de 2022, siendo su duración de 3 años.

### **Artículo 5.** Respeto de las mejoras adquiridas.

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de firma del presente Acuerdo que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma del presente Acuerdo que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Acuerdo.

## **TÍTULO II** **Normas de organización del trabajo**

### **CAPÍTULO I** **Principios generales**

#### **Artículo 6.** Nuevas contrataciones.

1. Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, éstas se harán públicas mediante comunicación escrita a la representación legal de los trabajadores.

En dichas comunicaciones se harán constar el grupo profesional y la categoría del nuevo o nuevos contratos, así como, los requisitos exigidos de la oferta, que deberán adecuarse a las funciones descritas para su categoría profesional.

2. Para la definición de la oferta de empleo, según las motivaciones de esta, y si así se considera por parte de la Dirección, se podrá consultar las necesidades de un departamento concreto, bien sea para la definición de dicha oferta, o para la participación en el posterior proceso de selección.
3. Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación de esta, y en caso de contrataciones que mejoren las condiciones laborales de alguno de los trabajadores, estos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos

contratos, siempre que obtenga igual evaluación en el proceso selectivo que los aspirantes a ingresar en la plantilla de la empresa.

Asimismo, podrá ser valorable en los procesos de selección, el personal que haya realizado prácticas con anterioridad en la fundación y se encuentre en situación de desempleo.

La empresa informará por escrito al inicio del proceso de selección a la representación legal de los trabajadores tanto del tipo de proceso y filtros como de actividades relacionadas con la selección, para asegurar los principios de transparencia e igualdad de oportunidades.

En caso de estar presente la representación legal de los trabajadores en los procesos de selección, ésta será con voz y sin voto.

En caso de reclamación contra la selección efectuada formulada por algún trabajador de la empresa que se estime injustamente pospuesto a favor de otro candidato, la representación legal de los trabajadores tendrá acceso a las actas o informes de evaluación y demás documentación proceso selectivo relativo al empleado reclamante y el aspirante seleccionado.

4. Las normas del presente artículo no serán de aplicación a los procesos de contratación dirigidos a cubrir puestos de trabajo tanto de mando como de Dirección, o de confianza por razón de su naturaleza específica, o se trate de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven un especial grado de confidencialidad y reserva.

Dichas circunstancias excluyentes serán comunicadas a la representación legal de los trabajadores.

5. En relación a la contratación de personal, de carácter puntual y recurrente, y que sea contratado por horas específicas, la comunicación al representante legal de los trabajadores será realizada al inicio del programa, con el objetivo de agilizar el proceso posterior.

#### **Artículo 7. Organización y racionalización.**

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la fundación, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y el presente Acuerdo.

2. Por ser manifiesta la voluntad de aunar esfuerzos que permitan mejorar en la calidad y cantidad del servicio que presta la fundación, por las partes firmantes se establecen los siguientes criterios:
  - a) Mejorar e incrementar las prestaciones de servicios a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.
  - b) Racionalizar y mejorar los métodos de trabajo.
  - c) Adecuar las plantillas para lograr un mejor y mayor nivel prestacional, unido al objetivo de la creación de empleo estable en la medida de lo posible, observando indicadores de empleabilidad, en lo que afecte a la mejora en la fundación.
  - d) Promover la profesionalización y formación del trabajador, facilitando así su desarrollo personal y colectivo.
  - e) Favorecer una gestión de calidad.
  - f) Fomentar la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de la participación de los trabajadores.
  - g) La adopción de las medidas necesarias que permitan garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 8.** Propiedad intelectual y transmisión de los derechos del autor asalariado.

1. Según se establece en el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, la transmisión al empresario de los derechos de explotación de la obra creada en virtud de una relación laboral se regirá por lo pactado en el contrato, debiendo éste realizarse por escrito.

A falta de pacto escrito, se presumirá que los derechos de explotación han sido cedidos en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad habitual del empresario en el momento de la entrega de la obra realizada en virtud de dicha relación laboral.

2. Asimismo, según se establece en el artículo 97 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, cuando un trabajador asalariado desarrolle un programa, software, sistema informático interno de gestión, plataforma

informática, etc. en el ejercicio de las funciones que le han sido confiadas o siguiendo las instrucciones del Director Gerente de la fundación, la propiedad intelectual y titularidad de los derechos de explotación correspondientes, salvo pacto en contrario, corresponderán exclusivamente a la fundación.

No obstante, FUNDECOR reconocerá la autoría del programa a la persona o grupo de personas naturales que lo hayan creado.

## CAPÍTULO II Clasificación profesional

### Artículo 9. Clasificación profesional.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales.

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

2. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo se clasificará en los Grupos siguientes:

**Grupo I.**– Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estén en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, Diplomado o Graduado Universitario.

**Grupo II.**– Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estén en posesión del Título de B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, ciclo formativo de grado superior o equivalente, y titulación universitaria en su caso.

**Grupo III.**– Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que estén en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar o equivalente, Formación Profesional de Primer Grado, ciclo formativo de grado medio o equivalente.



#### **Artículo 10.** Definición de categorías profesionales.

1. Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, así como, la integración de estas en los respectivos grupos profesionales, se recogen en el Anexo II del presente Acuerdo.
2. Las funciones asignadas a las distintas categorías profesionales, en ningún caso podrán ir en menoscabo de la cualificación profesional del trabajador.

#### **Artículo 11.** Trabajos en diferente categoría.

1. La realización de trabajos de categoría de grupo superior o inferior, cuando no se pueda realizar la cobertura del puesto y siempre que se prevea que puedan producirse graves perjuicios para el servicio, responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.
2. El trabajador que sea adscrito a funciones de categoría de grupo superior, mientras desempeña ésta, percibirá las retribuciones correspondientes al puesto temporalmente desempeñado, sin que en ningún caso pueda producirse merma retributiva alguna. No obstante, el mero desempeño de un grupo superior no consolidará estas retribuciones ni la categoría superior.
3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la fundación, se precisara destinar a un trabajador a funciones correspondientes a categoría de inferior grupo profesional o retribución, ésta debe estar justificada y ser comunicada a la representación legal de los trabajadores, y sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, sin menoscabo de su dignidad ni de su formación y promoción profesional, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

### *CAPÍTULO III* **Jornada y horario**

#### **Artículo 12.** Jornada de trabajo.

1. La jornada habitual de trabajo se desarrollará de lunes a viernes entre las 8:00 horas y las 15:30 horas en horario de mañana. Dicha jornada se

desarrollará con carácter general durante los cinco primeros días de la semana.

2. La jornada de trabajo es de 37,50 horas semanales de trabajo efectivo, sin que puedan superarse las 1.600 horas de jornada ordinaria y en cómputo anual.

En casos excepcionales, con la aprobación de la Dirección y con el acuerdo del trabajador, se podrá realizar la jornada laboral en horario diferente.

3. La jornada de trabajo podrá ser:
  - a) Continuada. De mañana. Se realizará sin interrupción entre su comienzo y su final.
  - b) Reducida. Durante los meses que se determinen en el calendario laboral correspondiente, se verificará una reducción de la jornada:
    - a. Del 15 al 30 de junio, y del 1 al 15 de septiembre, ambos incluidos, la jornada será de 6 horas continuadas, establecida de 8:00 horas a 14:00 horas.
    - b. Durante los meses de julio y agosto, la jornada será de 5,5 horas continuadas, establecida de 8:30 horas a 14:00 horas.
  - c) Súper Reducida. Durante los días de FERIA (lunes, martes y miércoles), Semana Santa (lunes, martes y miércoles) y los días desde el 23 de diciembre al 6 de enero (ambos incluidos), la jornada será de 5 horas continuadas, establecida de 8:30 horas a 13:30 horas.
4. Antes del 31 de diciembre de cada año, la Dirección establecerá el calendario laboral correspondiente al año siguiente.

### **Artículo 13.** Control de la jornada y horario de trabajo.

1. En cumplimiento del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, la fundación garantizará el registro diario de la jornada, debiendo incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria establecida en el artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, se organizará y documentará este registro de jornada, debiéndose conservar durante cuatro años y estando en disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. En cumplimiento con la normativa anteriormente mencionada, la fundación ha implantado un sistema informático para llevar a cabo el registro de la jornada y horario de trabajo, mediante el cual los trabajadores deberán reflejar la hora de su llegada al puesto de trabajo y salida del mismo, a través del acceso personal por red mediante identificación con usuario y contraseña, a una URL donde se irá almacenando dicho registro horario.

Asimismo, a través de este sistema, cada trabajador de forma particular tendrá la opción de consultar su registro diario, semanal y mensual de horas de entrada y salida, así como, formular las diferentes solicitudes de permisos, vacaciones, salidas de diversa índole, etc.

3. En este sentido, la filosofía a seguir a través de este sistema de control de jornada y horario de trabajo es la autorregulación, es decir, cabe variabilidad en la jornada diaria de trabajo, de forma que, cada trabajador pueda autorregularse de forma semanal compensando jornadas diarias superiores con otras inferiores, sin perjuicio de que, con carácter general, y en la medida de lo posible, procure ajustarse al horario establecido de jornada habitual (de 8:00 a 15:30 horas), con la autorización de la dirección.

Esta flexibilidad horaria exigirá el cumplimiento de la jornada semanal de 37,50 horas, dentro de un intervalo de entrada y salida, con un margen de  $\pm 15$  minutos aproximadamente en el horario de entrada y salida por circunstancias puntuales.

Dicha flexibilidad no supondrá en ningún caso el establecimiento unilateral de un horario de jornada laboral diferente al habitual (de 8:00 a 15:30 horas).

4. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, cualquier otra circunstancia no prevista en este artículo, podrá pactarse individualmente de mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

#### **Artículo 14.** Horas extraordinarias.

1. En aplicación del artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo. En el caso de realizar horas extraordinarias, serán compensadas por horas de trabajo efectivo.
2. Las partes firmantes del presente Acuerdo acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:
  - a) Horas extraordinarias habituales: supresión.
  - b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidades extraordinarias y urgentes: realización.
  - c) Horas extraordinarias por motivos puntuales, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.
  - d) La Dirección de la fundación informará periódicamente a la representación de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por departamentos.
3. Por lo que se refiere a los recargos por horas extraordinarias, así como, a la limitación del número de ellas, habrá que acogerse, en todo caso, además de lo pactado, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.
4. Se entenderá como actividad ordinaria de la fundación toda aquella que se desarrolle dentro del intervalo horario de 7:30 a 21:30 horas, de lunes a jueves, y los viernes de 7:30 a 15:30 horas.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas que excedan la jornada diaria ordinaria (más de 7,5 horas/día), así como, las que se desarrollen fuera del intervalo anterior, y las realizadas en sábados, domingos y festivos, o días declarados no laborales por la fundación.

5. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas previamente y por escrito por la Dirección.

Una vez realizadas, la Dirección validará dichas horas extraordinarias.

En caso de realizar un número de horas extraordinarias diferentes a las autorizadas inicialmente, éstas deberán estar motivadas y justificadas, debiendo ser comunicadas por parte del trabajador en el momento en que surja la necesidad.

6. Para el cómputo y compensación de las horas extraordinarias se ha de atender a los siguientes supuestos:

6.1. Horas extraordinarias realizadas de lunes a jueves dentro del intervalo horario de 8:00 a 21:30 horas, y viernes de 8:00 a 15:30 horas:

→ Se compensarán por tiempos equivalentes de descanso, es decir, una hora extraordinaria de trabajo equivaldrá a una hora de descanso.

Se recomienda preferiblemente la recuperación de estas horas dentro de la jornada laboral semanal, evitando superar las 37,50 horas/semanales de trabajo efectivo. En caso de imposibilidad, podrán recuperarse dentro de la semana siguiente.

6.2. Horas extraordinarias realizadas de lunes a jueves a partir de las 21:30 horas, viernes a partir de las 15:30 horas, así como, las realizadas en sábados, domingos y festivos, o días declarados no laborales por la fundación:

→ Se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados en un 50 %, es decir, una hora extraordinaria de trabajo equivaldrá a una hora y media de descanso.

En este caso, la compensación con tiempo de descanso se deberá disfrutar dentro de los 30 días naturales siguientes desde que se efectuaron.

7. Para el disfrute de las horas extraordinarias acumuladas, la compensación con tiempo de descanso no podrá exceder el máximo de 3 horas/día.

Asimismo, dichas horas podrán disfrutarse con independencia de la modalidad de la jornada (ya sea continuada, reducida o super reducida).

8. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, para poder atender a aquellos trabajadores que, por circunstancias motivadas y justificadas relacionadas con el trabajo ordinario del departamento, vean impedido el disfrute según las reglas de compensación de horas extra por tiempo de descanso establecidas en los apartados 6.1. y 6.2., así como, el límite máximo de 3 horas/día recogido en el apartado 7, la compensación con tiempo de descanso podrá pactarse individualmente de mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador.
9. Cuando se produzca la contratación temporal de trabajadores motivada por el desarrollo en la fundación de determinados programas que en su defecto podrían conllevar la posible realización de horas extraordinarias por parte del resto de personal de la fundación, el personal contratado temporalmente al efecto no podrá acumular dichas horas como horas extraordinarias sujetas a las condiciones contempladas en el presente artículo, ya que éstas, así como los horarios especiales del programa en cuestión, formarían parte de sus condiciones contractuales.

### TÍTULO III Vacaciones, permisos y licencias

#### Artículo 15. Vacaciones.

1. Los trabajadores tienen derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o a los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor.
2. El periodo de vacaciones anuales retribuidas no es sustituible por compensación económica, si bien el trabajador tendrá derecho, al finalizar la relación de trabajo al disfrute de un periodo de vacaciones equivalente a las devengadas o, excepcionalmente, a una indemnización compensatoria.
3. A fin de establecer el periodo de vacaciones deberán tenerse en cuenta las siguientes reglas generales:
  - 3.1. Los trabajadores disfrutarán preferentemente sus vacaciones durante el mes de agosto, y obligatoriamente durante el periodo que se establezca como tal en el calendario laboral anual, coincidiendo con el periodo que se determine como obligatorio,

por cierre de instalaciones, para el personal de administración y servicios de la Universidad de Córdoba.

- 3.2. Se podrá acumular a las vacaciones de verano cualquier otro permiso reglamentario que pueda corresponder al trabajador, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.
- 3.3. Fuera del periodo establecido como obligatorio para el disfrute de vacaciones reflejado en el punto 3.1. del presente artículo, los trabajadores podrán detraer del periodo total de vacaciones el resto de los días hasta alcanzar los veintidós días hábiles, para su disfrute en cualquier periodo del año y hasta el 31 de enero del año siguiente.
- 3.4. Las solicitudes de vacaciones deberán ser enviadas a la Dirección, con 2 meses de antelación para su estudio y aprobación definitiva siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

#### **Artículo 16.** Permisos, licencias retribuidas.

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
  - a. Quince días naturales en caso de matrimonio (contemplado en el artículo 37.3. a del Estatuto de los Trabajadores).
  - b. A tenor literal del vigente artículo 37.3.b de la Ley del Estatuto de los Trabajadores “Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización 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 al efecto, el plazo será de cuatro días”.
  - En caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, el permiso será establecido en el siguiente inciso c).
  - c. Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
  - d. Un día por traslado de domicilio habitual.

- e. Por el resto de los motivos, y tiempo correspondiente, contemplados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Se concederá permiso retribuido los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, así como, el día de Santo Tomás de Aquino, el día de San Isidro Labrador y el día de Apertura/Inauguración de Curso Académico.
3. Durante los períodos de reducción horaria el tiempo para desayuno no excederá de 15 minutos.
4. Una vez finalizado el periodo legal de situación de incapacidad temporal por maternidad o paternidad se podrán solicitar 15 días naturales adicionales de permiso retribuido previa solicitud por parte del trabajador.
5. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el resto de motivos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 17. Asuntos particulares.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a cinco días de asuntos particulares/proprios, distribuidos a conveniencia del trabajador, sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente.
2. El trabajador debe comunicar a la Dirección la intención de disfrute con un mínimo de antelación de 72 horas.

Se exceptúa el preaviso mínimo de 72 horas, en casos de urgente necesidad y fuerza mayor que impida preavisar con la correspondiente antelación, debiendo justificar el hecho y estando sujeto en todo caso a la oportuna autorización por parte de la Dirección.

3. La fecha límite para el disfrute del permiso retribuido por asuntos particulares/proprios es el 31 de diciembre.
4. Para facilitar la cobertura de las necesidades se recomienda, en la medida de lo posible, la distribución de estos días a lo largo de todo el año, así como, evitar ser unidos a periodos vacacionales. No obstante, el personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previa autorización de la Dirección.



### **Artículo 18.** Medidas de flexibilidad horaria.

1. Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como, quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar la parte fija del horario de la jornada que tengan establecida, no suponiendo en ningún caso una reducción de jornada de trabajo.

El derecho consiste en la posibilidad de flexibilizar el horario de obligada permanencia en la fundación, adelantando el comienzo de la jornada laboral hasta un máximo de 30 minutos, o atrasando el comienzo de la jornada laboral hasta un máximo de una hora de lunes a viernes, con el objeto de conciliar la vida personal, laboral y familiar.

2. La solicitud de flexibilidad horaria se realizará por el trabajador interesado, debiendo ser dirigida a la Dirección, y estando acompañada por la documentación justificativa de las causas que motivan la necesidad, siempre que no sea posible atender las necesidades derivadas fuera del horario habitual de trabajo, estando su concesión subordinada a las necesidades del servicio de la fundación.
3. No se establece un tiempo mínimo de flexibilidad horaria. Ésta puede ser solicitada desde unos minutos hasta una hora máximo (o hasta 30 minutos máximo en caso de optar por adelantar la jornada), por el tiempo indispensable.

El uso de la flexibilidad horaria permitirá la posibilidad de adelantar o atrasar el momento en el que se inicia el cumplimiento del horario, sin que el desempeño de dicho horario pueda ser interrumpido durante su ejecución, suponiendo efectuar la totalidad de la jornada laboral.

4. El disfrute de medidas de flexibilidad horaria y los periodos de reducción de jornada contemplados en el calendario laboral son medidas compatibles entre sí, si bien, la Dirección para su concesión, deberá asegurarse previamente que las necesidades del servicio quedan cubiertas.

### **Artículo 19.** Licencias no retribuidas.

1. El trabajador fijo que lleve como mínimo tres años al servicio de la fundación, tendrá derecho, si las necesidades lo permiten, a una licencia no retribuida, con una duración mínima de 15 días y máxima de 3 meses, no

pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada año, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.

2. El objeto de dicha licencia se restringe a asuntos personales y familiares justificados, excluyéndose el disfrute de ésta por motivos profesionales.
3. Durante el disfrute de la licencia no retribuida la fundación soportará la cotización empresarial.

### **Artículo 20.** Régimen de compatibilidades.

En el presente artículo se atenderá a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre pacto de no concurrencia, de forma que no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa.

Por concurrencia desleal se entenderá toda actividad del trabajador, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, encaminada a realizar tareas laborales de la misma naturaleza o rama de producción de las que está ejecutando en virtud de su contrato de trabajo en la fundación sin el consentimiento de la Dirección.

No obstante, de acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico, cabe perfectamente el pluriempleo, es decir, la posibilidad de que el trabajador por cuenta ajena se dedique por su cuenta a negocios o actividades o preste sus servicios para una tercera empresa. No siendo posible que esa segunda actividad del trabajador, salvo que cuente con autorización expresa de su empleador, compita o concurra ilícita o deslealmente con la fundación. Así, no toda actividad adicional sería concurrencia desleal, pero sí lo sería aquella que pueda ir dirigida a potencial clientela idéntica con ofrecimiento de bienes o servicios similares, en la que el trabajador pueda desviar clientela, o aprovechar conocimientos adquiridos en la fundación, o prevalerse de la información a la que ha podido acceder o proporciona su presencia en el interior de ésta.

Por tanto, en el caso de que los trabajadores de la fundación, ya sean contratados a jornada parcial o completa, desarrollen cualquier otra actividad remunerada fuera de su jornada laboral, éstos deberán de comunicarlo para su valoración y conocimiento tanto a la Dirección como a la representación legal de los trabajadores.

## TÍTULO IV Régimen disciplinario

### **Artículo 21.** Régimen disciplinario. Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1. Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:
  - a. La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.
  - b. Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
  - c. La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
  - d. El reiterado incumplimiento de los mecanismos de control de asistencia y horario
  - e. Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.
  - f. La no tramitación del parte de baja por enfermedad en 48 horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
  - g. La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la institución.
  - h. La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional.
  - i. La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.
  - j. El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
  - k. El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.
  - l. El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.
  - m. El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales
  - n. La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

2. Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:
  - a. La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.
  - b. Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.
  - c. El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.
  - d. La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.
  - e. La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.
  - f. El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
  - g. La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.
  - h. La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.
  - i. Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.
  - j. La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio.
  - k. El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.
  
3. Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:
  - a. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
  - b. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
  - c. Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.
  - d. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
  - e. Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la institución o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la institución.

- f. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- g. La embriaguez o toxicomanía habitual.
- h. Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.
- i. La simulación de enfermedad.
- j. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.
- k. Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.
- l. El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la institución.
- m. La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

#### **Artículo 22.** Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la institución se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

#### **Artículo 23.** Sanciones.

- 1. Por faltas leves:
  - a. Amonestación por escrito.
  - b. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.
- 2. Por faltas graves:
  - a. Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 3 meses.
- 3. Por faltas muy graves:
  - a. Suspensión de empleo y sueldo de 3 meses y 1 día a 6 meses.
  - b. Despido

## TÍTULO V Prevención de riesgos laborales

### **Artículo 24.** Principios generales.

1. La fundación se compromete a cumplir estrictamente todas las disposiciones vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en la normativa de desarrollo de la misma, y demás legislación vigente en la materia.
2. Igualmente, en cumplimiento del deber de protección frente a los riesgos laborales, están obligadas a promover, formular y poner en práctica una política de prevención en sus Centros y dependencias de trabajo e integrar la prevención en el conjunto de todas las actividades universitarias y en todos los niveles jerárquicos, con el objetivo de la mejora continua de las condiciones de trabajo de todo su personal.

### **Artículo 25.** Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

A fin de dar cumplimiento al deber de protección, la fundación adoptará las medidas adecuadas para garantizar a sus trabajadores el derecho a la información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, y vigilancia de su estado de salud, en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## TÍTULO VI Estructura salarial

### **Artículo 26.** Principios generales.

1. Las retribuciones están constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Acuerdo.
2. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse por parte de la fundación.

3. La fundación está obligada a entregar a los trabajadores un justificante individual de sus retribuciones periódicas conforme a la legislación vigente.

#### **Artículo 27. Salario base.**

1. El salario base es la retribución asignada a cada trabajador por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo de clasificación en que se halle encuadrado.
2. El salario base de cada uno de los grupos profesionales existentes, se establece en el Anexo I.

#### **Artículo 28. Complemento de antigüedad.**

1. Se acuerda un complemento de antigüedad establecido en un 2% del salario base fijado por trienios, es decir, por cada 3 años de servicios efectivos.
2. Dicho complemento se abonará a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que se cumplan 3 años.
3. Los trienios anteriores reconocidos con antelación al 1 de enero de 2017, con un máximo de complemento de antigüedad de 3 trienios, consisten en un complemento de un 1% del salario base del Anexo I, complemento que se retribuirá a partir del 1 de enero de 2017.
4. A partir del 1 de enero de 2017, y durante la vigencia de este acuerdo, se establece un complemento de antigüedad de un 2% del salario base por cada trienio.

#### **Artículo 29. Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias serán de dos al año por importe cada una de ellas, de una mensualidad del salario base.

Se devengarán el día 15 de los meses de junio y diciembre, y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

- En las pagas de junio y diciembre, cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengan no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores, el importe de estas se abonará proporcionalmente según los meses y días efectivamente prestados.

### **Artículo 30.** Complemento de categoría.

Es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en función de la categoría profesional a la que se hallan adscritos.

Dichos complementos deberán ser aprobados por la Presidencia de la Fundación y se devengarán mensualmente.

### **Artículo 31.** Complemento por incapacidad temporal.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente laboral percibirán el 100% de la retribución según Acuerdo desde el primer día de baja hasta el día treinta. A partir del día treinta y uno, percibirán el 90 % de la retribución según Acuerdo.

### **Artículo 32.** Indemnización por razón de servicio (dietas).

En relación con este punto, se estará a lo establecido en las indemnizaciones publicadas por la Universidad de Córdoba.

### **Artículo 33.** Incremento retributivo.

Las retribuciones fijadas en el presente Acuerdo experimentarán para los años 2020, 2021 y 2022, un incremento retributivo que será del IPC sobre el salario base del año anterior, siempre que el IPC sea positivo.

En el caso de que el IPC sea negativo, será del 0,5% sobre el salario base del año anterior.

### **Artículo 34.** Plan de Igualdad.

Durante la anualidad 2020, se trabajará en el desarrollo de un Plan de Igualdad en FUNDECOR, adecuándose al marco normativo vigente.



Durante el desarrollo de este Plan, FUNDECOR se adecuará a los principios establecidos en el II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba.

## TÍTULO VII Disposiciones adicionales

### Disposición adicional primera

Cuando en el presente Acuerdo se alude al término trabajador o trabajadores, debe entenderse referido tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.

### Disposición adicional segunda

Todas las condiciones establecidas en el presente Acuerdo, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza u origen.



LIBRADO CARRASCO OTERO  
PRESIDENTE EJECUTIVO DE FUNDECOR



RAFAEL LINARES BURGOS  
DIRECTOR GERENTE FUNDECOR



M DOLORES PENAFIEL PAJUELO  
SUBDIRECCIÓN FUNDECOR



RAQUEL SÁNCHEZ LEAL  
REPRESENTANTE TRABAJADORES

## ANEXOS

**ANEXO I**  
**Tablas salariales\***

<b>Grupos</b>	<b>Salario Base (€)</b>	<b>Plus Acuerdo (€)</b>	<b>Incentivo** (€)</b>	<b>12 Pagas</b>	<b>Pagas Extraordinarias</b>	<b>Total bruto anual (€)</b>
<b>Grupo I</b> Título Universitario o equivalente	1.573,87 €	99,30 €	47,00 €	20.642,05 €	3.147,74 €	23.789,79 €
<b>Grupo II</b> Título Universitario, Título de Ciclo Formativo superior o equivalente	1.241,65 €	52,59 €	30,20 €	15.893,34 €	2.483,31 €	18.376,65 €
<b>Grupo III</b> Enseñanza secundaria, Ciclo Formativo medio o equivalente	893,44 €	32,58 €	12,25 €	11.259,27 €	1.786,89 €	13.046,16 €

\*Actualizadas a 2019.

\*\*Las cantidades correspondientes al incentivo se percibirán a partir del primer de año de antigüedad con contrato en la fundación.

## ANEXO II Grupos

### GRUPO I

#### 1. Director – Gerente:

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña funciones de coordinación y supervisión el trabajo de otras de tal forma que cumplan con los objetivos de la fundación. Tiene la responsabilidad de decisión, dirección y coordinación de la Fundación, de ejecutar y dar órdenes y de lograr que las cosas se hagan para poder cumplir cierta y correctamente con el objetivo y la misión que promueve la fundación.

Se le encomendará la orientación y dirección a la fundación, perpetuar la misma, trabajar siempre a favor de la productividad, mantener una cordial relación con los empleados, así como, la política y gestión de los recursos humanos, y satisfacer los deseos y las demandas que le exija la comunidad en la cual está inserta la Fundación.

#### 2. Subdirección:

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, sustituirá al Director-Gerente en ausencia de éste o de algún impedimento.

Desempeña las funciones de coordinación con el director-gerente relativo al buen funcionamiento de la fundación.

Tendrá responsabilidad directa en la gestión de la contabilidad y la administración de la fundación.

#### 3. Técnico – Gestor de Proyectos:

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, responsable de una correcta gestión técnica, administrativa y económica de los proyectos del departamento de empresas y emprendimiento. Dará respuesta a las solicitudes de oferta

comercial relacionadas con proyectos de empresas y emprendimiento. Analizará nuevas oportunidades, realizará el seguimiento de los recursos de los proyectos, dará reporte a dirección del seguimiento de proyectos y de los proyectos probables.

4. Técnico - Informática:

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña en el departamento de informática, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones de análisis, diseño y puesta en marcha del sistema de aplicaciones y/o comunicaciones, y aquellas otras para las que está facultados en virtud del título que es requerido para ello.

5. Técnico - Gestor de Orientación y Prácticas:

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña en el ámbito de la gestión burocrática, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones de la gestión de la información, valoración, orientación y gestión de programas.

6. Técnico - Gestor de Formación:

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña en el ámbito de la gestión burocrática, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones de la gestión de la información, valoración, orientación y gestión administrativa y técnica de programas formativos

## GRUPO II

1. Técnico:

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica universitaria Titulado de Ciclo Formativo superior, desempeña las funciones de acompañamiento en cada departamento, pudiendo tener, en determinadas circunstancias, responsabilidad directa en el ejercicio de

las funciones de la gestión de la información, valoración, orientación y gestión administrativa y técnica de programas formativos.

### **GRUPO III**

#### 1. Auxiliar de Orientación y Prácticas:

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de estudios primarios o de secundaria, desempeña en el ámbito de la gestión burocrática, un puesto de trabajo que comporta el apoyo directo a sus responsables del departamento en funciones de información, valoración, orientación y gestión de programas.