

CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO DE LA FUNDACIÓ GENERAL UNIVERSITAT JAUME I CASTELLÓ

CAPÍTULO I

Ámbitos, vigencia y estructura de negociación colectiva

Artículo 1. Ámbito.

Ámbito Funcional y Personal.– El convenio colectivo resultará de aplicación a todos los trabajadores y todas las trabajadoras de la FUNDACIÓN GENERAL (en adelante, "FUGEN") que voluntariamente deseen adherirse al mismo.

Ámbito Territorial.– El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación en cualesquiera centros de trabajo que la Fundación tenga o pueda tener en el futuro en territorio español, previa adhesión de cada trabajador y trabajadora al mismo.

Ámbito Temporal.– Las partes entienden que la estabilidad en las condiciones aplicables a las relaciones de trabajo constituye un elemento esencial para la viabilidad del proyecto empresarial razón por la cual convienen que la duración del presente Convenio será de 6 años, entrando en vigor con efectos del 1 de mayo de 2021 y finalizando el 31 de diciembre de 2027.

Una vez finalizada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 2. Partes firmantes del convenio.

Resultan partes firmantes del presente convenio, la dirección de la FUGEN y los trabajadores y las trabajadoras que, voluntaria e individualmente, firman su adhesión al mismo.

Artículo 3. Denuncia y Prórroga.

Una vez finalizada la duración inicial establecida en el artículo primero, el convenio se entenderá prorrogado por períodos sucesivos de un año, salvo que alguna de las partes firmantes lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de dos meses antes del referido vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por cada parte que lo suscribe que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que, por tanto, los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes podrán acordar si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial remodelación del mismo.

Si se diese tal supuesto, la FUGEN se compromete a reunirse con los trabajadores y las trabajadoras adheridos voluntariamente al convenio, dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Artículo 5. Comisión Paritaria. Composición, funciones, procedimiento.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio, de 4 miembros. Serán miembros de la misma 2 trabajadores o trabajadoras de la parte social adherida al convenio y 2 de la dirección de la Entidad, debiéndose constituirse en el momento en que se firme el convenio. La composición de la Comisión Mixta Paritaria se revisará de forma bianual, pudiendo reemplazarse algunos de sus miembros por otros trabajadores u otras trabajadoras por común consenso entre el personal de la FUGEN.

Los acuerdos de la Comisión, para que sean válidos, requerirán la presencia de al menos 3 de sus miembros y se adoptarán siempre por la mayoría simple de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas del convenio.
- b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional y/o arbitral que se promueva, será preceptivo poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas,

discrepancias y/o conflictos colectivos, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita informe al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo de 15 días sin que se haya emitido resolución o informe. Las resoluciones de la Comisión Mixta se adoptarán la forma escrita.

CAPÍTULO II **Empleo y contratación**

Artículo 6. Contratos de Trabajo.

Los contratos de trabajo que se suscriban en la FUGEN deberán ajustarse a las modalidades y al régimen jurídico que les resulta aplicable legalmente, debiéndose inscribirse en la Oficina de Empleo.

Los contratos de trabajo contendrán los siguientes datos; la identificación completa de las partes contratantes, la identificación del o de los centros de trabajo a los que queda adscrito el trabajador y la trabajadoras, el nivel y categoría profesional del trabajador o trabajadora, la retribución a percibir y la expresión literal de que será este convenio colectivo el aplicable.

Artículo 7. Período de Prueba.

Podrá concertarse en los contratos de trabajo, por escrito, un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- Trabajadores y trabajadoras Nivel I: 6 meses.
- Resto de personal: 2 meses.

Durante el período de prueba el trabajador y la trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Artículo 8. Baja voluntaria.

El trabajador o la trabajadora que desee causar baja en la FUGEN, lo comunicará a la FUGEN con una antelación mínima de quince días, y la FUGEN abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese; no pudiendo mediar más de ocho días entre la fecha en que tuvo conocimiento del cese y la fecha de su pago.

La inobservancia de este período de preaviso determinará la detracción de la correspondiente liquidación del trabajador o la trabajadora una cantidad equivalente a la cantidad de días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos de las tablas del convenio.

Artículo 9. Contratación laboral temporal.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

1) **Contrato por circunstancias de la producción.** El contrato por "*circunstancias de la producción*" se podrá suscribir:

a) cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la FUGEN, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima del contrato podrá ser de hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Solo podrá utilizarse este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

En caso de que existiera representación legal de las personas trabajadoras, en el último trimestre de cada año se entregará por la FUGEN una previsión anual de uso de estos contratos.

2) **Contrato de sustitución.** El "contrato de sustitución" se suscribirá para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

El contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en este convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

- 3) **Contratos para entidades públicas.** Se podrán suscribir contratos de duración determinada cuando:
- a) Se encuentren asociados a la ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
 - b) Para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión Europea.

Los citados contratos podrán suscribirse solo por el tiempo necesario para la ejecución de los proyectos, y se realizarán de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

- 4) **Contratos formativos.** Podrán suscribirse contratos formativos de conformidad con lo dispuesto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de estos contratos será de un año y podrá fijarse un período de prueba máximo de un mes.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo

Artículo 10. Clasificación Profesional.

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la FUGEN serán clasificados en grupos profesionales y, dentro de los mismos, en categorías profesionales, en atención a las tareas y funciones más representativas que desarrollen, constituyendo el desempeño de estas funciones el contenido primario de la relación contractual laboral.

Las distintas categorías profesionales son las que se indican a continuación:

- **Nivel I: Gerencia / Coordinación.**
 1. Categoría A. Gerencia.
 2. Categoría B. Coordinador de Área.

- **Nivel II: Estructura fija de plantilla.**
 3. Categoría A. Técnico especializado.
 4. Categoría B. Administrativo de Gestión.

- **Nivel III: Estructura adscrita a proyectos concretos.**
 5. Categoría A. Soporte a proyectos nacionales/internacionales.
 6. Categoría B. Soporte a Másters.
 7. Categoría C. Coordinador de Monitores de Escuela de Verano.
 8. Categoría D. Monitores de Escuela de Verano.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 11. Jornada de Trabajo.

1. La duración de la jornada anual para los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios a tiempo completo es de 1.630 horas para el año 2022, ajustándose posteriormente a la jornada anual que establezca la Universitat Jaume I.
2. Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo diaria de 20 minutos, computable como de trabajo efectivo a efectos de jornada laboral.
3. Los trabajadores y trabajadoras que deban prestar servicios necesariamente los días 24 y 31 de diciembre tendrán establecido el mecanismo compensatorio a través del Calendario Laboral de la FUGEN.
4. Por cada día de asistencia efectiva al centro de trabajo, se computarán 0,33 horas en concepto de "bonificación por asistencia", pudiendo compensarse la bonificación acumulada por días y horas de descanso. La compensación acumulada deberá disfrutarse antes del 30 de abril del año siguiente al ejercicio en el que se genere.

Artículo 12. Horario de Trabajo.

La FUGEN expondrá en cada centro el calendario laboral que debe de contener el horario de trabajo diario, jornadas, días de descanso y festivos correspondientes a cada año natural.

1. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será, a todos los efectos, de lunes a viernes de 9.00 a 14.00 horas. El resto del tiempo, hasta completar la jornada laboral, se hará en horario flexible entre las 7.30 y las 9.00 horas y entre las 14.00 y las 21.00 horas. En la semana de Magdalena, el horario fijo de presencia es de 9.00 a 13.30 horas.
2. Se tiene que trabajar como mínimo una tarde semanal con presencia, al menos, de 15.30 a 17.30 horas. La tarde obligatoria semanal no podrá exigirse en viernes.
3. La persona responsable del servicio garantizará que en horario fijo de presencia en el puesto de trabajo están cubiertas todas las necesidades de atención en la comunidad universitaria por el personal que lleva a cabo las funciones en el ámbito de su servicio.
4. En general, en el caso de servicios o unidades con atención al público, se garantizará un horario de atención al público de 9.00 a 14.00 horas.
5. En los periodos de horario reducido, la dedicación mínima será de 5 horas diarias, respetando la permanencia de 9.00 a 14.00 horas en los trabajos de oficina.

Artículo 13. Flexibilidad de horario.

En relación a la flexibilidad de horario por motivos relacionados con la conciliación de la vida persona familiar y laboral

1. Previa autorización de la Gerencia, y sujeto al horario de apertura y cierre de los edificios, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario establecido a todos los efectos por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en el caso de familias monoparentales.

2. En particular, el personal podrá disfrutar de una flexibilidad en la parte fija de su horario de una hora diaria si tiene a su cargo personas mayores de 65 años que requieran una atención especial, hijos o hijas de 14 años o menores, o niños o niñas en acogida, preadoptivo o permanente, de la dicha edad. También disfrutarán de este derecho las personas que tengan a cargo directo un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalidez hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

3. Además, se podrá conceder flexibilidad horaria de la parte fija de su horario de dos horas diarias a quienes:

- tengan a su cargo, por razones de guarda legal, un menor con discapacidad, por la conciliación con los horarios del centro educativo ordinario de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o la hija con discapacidad reciba atención;

- empleadas víctimas de la violencia de género, para hacer asistencia social integrada.

Artículo 14. Horas Extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias, que sólo podrá deberse a razones estructurales y previa aprobación por parte de gerencia de la FUGEN, se acogerá a lo dispuesto en el art. 35 Del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, con las siguientes salvedades:

- a) En caso de realización de horas extraordinarias hasta las 20:00 horas de un día laborable, éstas serán compensadas con tiempo equivalente de descanso.
- b) Se compensará con dos horas efectivas de trabajo por cada hora extraordinaria trabajada en los siguientes casos:
 - A partir de las 20:00 de un día laborable.
 - Aquellos sábados en los cuales el personal no tenga obligación de trabajar-
 - Las tardes del viernes.
- c) Se compensará con dos horas y media de trabajo por cada hora extraordinaria trabajada los domingos y festivos.

Artículo 15. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio General, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables de duración o su parte proporcional en caso de trabajadores o trabajadoras con contratos de duración determinada.

El personal disfrutará de días de vacaciones adicionales en función de su antigüedad:

- 15 años, 1 día adicional
- 20 años, 2 días adicionales
- 25 años, 3 días adicionales
- 30 años, 4 días adicionales

Artículo 16. Permisos y Licencias.

Los permisos y licencias reconocidos a los trabajadores se desarrollarán en el Anexo III del presente texto convencional.

Artículo 17. Reducción de jornada.

1. Las reducciones de jornada son incompatibles entre si, a excepción de las derivadas de situaciones de violencia de género o terrorista y la reducción de jornada con reducción de retribuciones por grado de discapacidad o crónica enfermedad que impidan realizar la jornada laboral completa, que serán compatibles con las restantes.
2. En el supuesto de que se tenga derecho al goce simultáneo de varias reducciones de jornada compatibles entre si, solo podrá concederse una sin deducción de retribuciones, y al resto se los aplicará la deducción proporcional que corresponda.
3. Si varios trabajadores de la FUGEN eron derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.
4. En estos casos, las solicitudes de reducción de jornada parcial tendrán que presentarse de forma simultánea indicando tanto el número global de horas de reducción, como el número concreto que disfrutará cada uno.
5. El goce de la reducción de forma parcial, será ininterrumpido, es decir, una vez concedido solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nueva solicitud y resolución del órgano competente.
6. El personal acogido a las reducciones de jornada verá disminuida proporcionalmente la jornada que realizo en los días con jornada de duración especial por motivo de fiestas locales.
7. El personal que solicito dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá empezar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurra, como mínimo, un mes desde que se dejó sin efecto la reducción anterior. Constituyes una excepción a esta norma las reducciones por víctimas de violencia de género o terrorista.
8. El personal tendrá que informar Gerencia con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
9. Las reducciones de jornada de una hora diaria que no generan deducción de retribuciones no supondrá exención de la realización de la jornada por la tarde.
10. En los supuestos en que el personal tenga derecho a solicitar una reducción de jornada de una hora diaria sin deducción de retribuciones, pero solicito un número de horas de reducción superior, dirigirá su solicitud a la gerencia, la cual resolverá ambas reducciones descontando la hora diaria al número global de horas de reducción solicitadas.

17.1 Reducción de jornada por cura de personas que requieren especial dedicación.

1. Se tendrá derecho a la reducción de jornada hasta la mitad de esta, con disminución proporcional de retribuciones:
 - a) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a cargo sienta algún niño de 12 años o menor, persona mayor que requiera especial dedicación, o persona

con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que no ejerza actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

- b) Para tener a cargo sienta el cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación.
 - c) Personal que, para tener reconocido un grado de discapacidad o por razón de larga o crónica enfermedad, no pueda realizar su jornada laboral completa, extremo que tendrá que acreditarse inicialmente por la unidad de valoración médica de incapacidades y, en aquellos casos en que sea revisable, ratificarse de forma anual por esta unidad.
2. El personal que, por nacimiento de hijas e hijos prematuros o por cualquier otra causa, tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, sin perjuicio del goce del permiso de ausentarse durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
3. Se podrá solicitar reducción de jornada de una hora diaria sin disminución de retribuciones por las causas siguientes:
- a) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a cargo suyo:
 - 1. un menor que tenga 12 años o menos y la familia sea monoparental o monomarental,
 - 2. algún niño que tenga 3 años o menos,
 - 3. un menor de 12 años o menos que requiera especial dedicación,
 - 4. dos o más menores de 12 años o menos,
 - 5. persona mayor que requiera especial dedicación,
 - 6. o persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que no ejerza actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.
 - b) Para tener a cargo sienta el cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación.
 - c) Personal que, para tener reconocido un grado de discapacidad o por razón de larga o crónica enfermedad, no pueda realizar su jornada laboral completa, extremo que tendrá que acreditarse inicialmente por la unidad de valoración médica de incapacidades y, en aquellos casos en que sea revisable, ratificarse de forma anual por esta unidad.
 - d) Durante un plazo máximo de 6 meses, a contar desde la fecha de finalización del permiso correspondiente, por adopción, acogida o guarda con fines de adopción, de un menor de más de 12 meses, que por sus circunstancias y experiencias

personales debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, o que para provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

17.2 Reducción de jornada por proximidad en la edad de jubilación.

Tiene derecho a reducción de fines la mitad de la jornada, con disminución proporcional de retribuciones, el personal a quien le falto menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa. Siempre que resulto compatible con el correcto funcionamiento de los servicios, se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas, sin que esta acumulación pueda suponer, en ningún caso, un periodo superior a seis meses continuados en un periodo de un año, a contar desde el día de su inicio.

17.3 Reducción de la jornada por motivos de salud

1. La FUGEN puede conceder, con el informe previo de la gerencia relativo a la repercusión en las necesidades del servicio, y con el visto bueno de la persona responsable de la unidad o servicio, reducción de jornada con reducción proporcional de las retribuciones a aquel personal que por razón de enfermedad larga o crónica no puede realizar la jornada laboral completa. Este extremo lo tiene que certificar la Unidad de Valoración de Incapacidades.
2. Cuando el personal se reincorpore al servicio efectivo desprendido de la finalización de un tratamiento oncológico, podrá solicitar, durante el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica, una reducción de hasta el 25% de la jornada sin reducción de haberes. Este plazo podrá ampliarse en un mes, más cuando el personal justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento oncológico.
3. Los órganos competentes en materia de personal concederán esta reducción cuando se favorezca la plena recuperación funcional de la persona o se evitan situaciones de especial dificultad o penuria en el ejercicio de su trabajo. La persona solicitante tendrá que acompañar la documentación acreditativa de la existencia de esta situación.

17.4 Reducción de la jornada por cura de cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado.

1. Cuando por razones de enfermedad muy grave haya que atender la cura del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes.
2. Para el goce de esta reducción se requiere informe del facultativo que asiste al paciente que determine que la enfermedad es muy grave y la necesidad de curas para atender la persona enferma.

3. Esta reducción quedará sin efecto, a pesar de que no haya transcurrido el plazo máximo de un mes, en caso de alta o defunción del familiar.
4. En el supuesto de que hubiera más de un beneficiario de este derecho por el mismo sujeto causante, podrán disfrutar de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

17.5 Reducción por violencia de género o terrorista.

1. Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un 50% de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.
2. Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud acreditan. Cuando la reducción no supere una hora diaria no generará deducción de las retribuciones.

CAPÍTULO V

Percepciones económicas: concepto y estructura

Artículo 18 Incrementos Económicos.

Los incrementos salariales anuales estarán condicionados a los porcentajes de incremento salarial que aplique, en su caso, la Universitat Jaume I a su plantilla.

Artículo 19. Percepciones Económicas. Concepto.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores y las trabajadoras afectados por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores y las trabajadoras en dinero o en especie que reciban por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. Son percepciones económicas salariales:

9. Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.
10. Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo.

Son retribuciones no salariales, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos, así como las cantidades que se puedan abonar en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extra salariales.

Artículo 20. Tabla Salarial.

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas para la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador y trabajadora, la que corresponda a su categoría profesional, sin discriminación alguna por razón de sexo, y que se contiene en el Anexo II de este Convenio.

Para años y convenios sucesivos también le serán aplicados los incrementos que se pacten sobre sus salarios individuales.

Artículo 21. Devengo del Salario.

El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada nivel, figura en la tabla salarial.

Los pluses salariales, se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada nivel y categoría se fija en la tabla de percepciones económicas.

Los pluses extra salariales de convenio, se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que para categoría y nivel figura en la tabla de percepciones económicas.

Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias.

La cuantía de las pagas extraordinarias de verano y navidad equivaldrá a una mensualidad bruta del salario de cada trabajador y trabajadora, respectivamente.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 y 47 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

11. Personal indefinido: los trabajadores y las trabajadoras percibirán la paga extraordinaria de verano en el mes de junio y la paga de navidad en diciembre.
12. Personal Temporal: los trabajadores y las trabajadoras percibirán las pagas extraordinarias de forma prorrateada.

Artículo 23. Productividad.

Se establece un plus de productividad para los trabajadores y las trabajadoras indefinidos, cuya cuantía será de un máximo del 4% del salario base + plus antigüedad anual de cada trabajador y trabajadora, en atención a los objetivos definidos en cada Plan Anual de Objetivos, Indicadores y Metas para el conjunto de la plantilla indefinida, que será debidamente entregado a cada trabajador y trabajadora.

El devengo de este complemento es de carácter anual, si bien su abono se realizará de la siguiente manera: 50% del complemento en el mes de junio, en todo caso, y el 50% restante en el mes de diciembre de cada año, siempre que se hayan cumplido los objetivos fijados en el Plan Anual referido.

Artículo 24. Plus antigüedad.

Cumplido el primer trienio, el trabajador y la trabajadora comenzará a percibir, en concepto de Plus Antigüedad, un 1,3% de su salario base, abonándose mensualmente.

Cada trienio, a esta cuantía inicial se adicionará un 1,3% del salario base que el trabajador o la trabajadora perciba en cada momento.

Artículo 25. Kilometraje.

Cuando por necesidades de la entidad un trabajador o una trabajadora tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la entidad proveerá el medio de desplazamiento adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la entidad.

Si la entidad y el trabajador o la trabajadora convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquella deberá dar obligatoriamente por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad que la Universitat Jaume I fije en cada momento para su plantilla.

Artículo 26. Dietas.

La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de los trabajadores y las trabajadoras ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

El trabajador y la trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

Cuando el responsable de la Fundació organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna. No obstante, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho a optar entre la percepción de la dieta o que el responsable de la Fundació organice y costee la manutención y el alojamiento.

Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador o la trabajadora afectado/a tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la entidad y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado. No se devengará media dieta en caso de desplazamiento realizado a lugar situado a menos de 20 kilómetros del centro de trabajo del contrato laboral o del domicilio del trabajador o la trabajadora.

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y la trabajadora y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

El importe de la dieta y media dieta será la que la Universitat Jaume I fije en cada momento para su plantilla.

CAPÍTULO VI **Organización del trabajo**

Artículo 27. Objetivo.

La organización del trabajo tiene como doble objetivo alcanzar unos niveles óptimos de productividad y de condiciones de trabajo y empleo en las entidades, basados en una adecuada gestión y utilización de los recursos humanos y materiales.

Artículo 28. Registro horario

Todos los trabajadores y todas las trabajadoras tienen la obligación de registrar su hora de inicio y finalización de la jornada, con independencia de que preste servicios en el centro de trabajo o a distancia.

Artículo 29. Teletrabajo.

Previo acuerdo con Gerencia, cada trabajador y trabajadora podrá prestar servicios mediante teletrabajo siguiendo las metodologías establecidas en la Fundació General, con un máximo de 1 día a la semana, no acumulable.

La solicitud puntual de teletrabajo deberá realizarse con, al menos, 48 horas de antelación al día de su disfrute efectivo.

En situaciones excepcionales, ponderadas por la Gerencia de la Fundació General, podrán incrementarse los días de prestación de servicios mediante teletrabajo.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 30. Concepto de Infracción y Facultad Disciplinaria.

Son infracciones, las acciones y omisiones de los trabajadores y las trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente convenio.

Artículo 31. Graduación de las Faltas.

Toda falta cometida por el trabajador o la trabajadora se calificará en atención a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 32. Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La leve incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido, o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador o la trabajadora, siempre que no sean calificados como falta muy grave o grave.
- f) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la entidad o a sus compañeros de trabajo.
- g) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.

Artículo 33. Faltas Graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionado con el servicio o que causen daño a la FUGEN o a cualquier persona que tenga relación con la Fundación.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- h) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- j) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- k) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- l) La grave perturbación del servicio.
- m) El atentado grave a la dignidad o la grave falta de consideración frente al personal laboral o de otro personal que preste algún servicio en la FUGEN o en la Universidad.
- n) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- o) El incumplimiento de las medidas preventivas y/o de seguridad, que ocasione un daño grave a sí mismo y/o a terceros.

Artículo 34. Faltas muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- b) El abandono del servicio, entendiendo por tal la falta de asistencia al trabajo no justificada, durante 3 o más días al mes.
- c) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la FUGEN, a la Administración y/o a los ciudadanos.
- d) La publicación o utilización indebidas de secretos oficiales así declarados por la ley o clasificados como tales.
- e) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- f) El incumplimiento de las medidas preventivas y/o de seguridad por parte del trabajador o la trabajadora que ocasione daño muy grave a sí mismo y/o a terceros.
- g) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- h) La desobediencia y/o indisciplina manifiesta.
- i) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.
- j) El acoso sexual cometido a una persona de igual, inferior o superior categoría a la persona acosada, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad, o es realizado por una persona de superior categoría.
- k) Asimismo, constituyen falta muy grave, todas las señaladas en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

Artículo 35. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la FUGEN en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador o la trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron

Artículo 36. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas leves, graves o muy graves serán las siguientes:

- a) Por faltas leves.
 - 13. Amonestación verbal.
 - 14. Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

- 15. Amonestación por escrito.
- 16. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

- 17. Amonestación por escrito.
- 18. Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- 19. Despido disciplinario.

Artículo 37. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas Graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la entidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 38. Normativa supletoria.

En todo lo no previsto en el presente convenio, resultará de aplicación la normativa convencional prevista para las universidades públicas valencianas, en tanto la FUGEN es una entidad dependiente de la Universitat Jaume I.

Asimismo, las previsiones convencionales futuras para las universidades públicas valencianas que pudieran establecer mejores condiciones que las previstas en el presente convenio, podrán resultar de aplicación a la FUGEN, previo informe favorable de la comisión paritaria.

Artículo 39. Entrada en vigor del convenio.

Las disposiciones previstas en el presente convenio resultarán de aplicación a partir del momento en que cada trabajador se adhiera al mismo.

ANEXO I

Definición de niveles y categorías profesionales

Nivel I: Gerencia/Coordinación: Se adscribirán a este grupo aquellos puestos de trabajo entre cuyas funciones se encuentren las de coordinación y dirección de la propia Fundación, áreas concretas de la misma o proyectos que se desarrollen en su seno.

Este Nivel se subdivide en tres categorías:

- Categoría A. Gerencia de Fundación.
- Categoría B. Coordinador/a de área.

Nivel II: Estructura fija de plantilla: Se adscribe a este Nivel el personal indefinido que presta servicios relacionados con el funcionamiento habitual de la Fundació.

Este Nivel se subdivide en tres categorías:

- Categoría A. Técnico/a especializado/a.
- Categoría B. Administrativo/a de Gestión.

Nivel III: Estructura adscrita a proyectos. Se adscribe a este Nivel el personal que contratado para prestar servicios en determinados proyectos gestionados por la Fundació.

Este Nivel se subdivide en cuatro categorías:

- Categoría A. Soporte a proyectos nacionales e internacionales.
- Categoría B. Soporte a Másters.
- Categoría C. Coordinador/a de Monitores de "Escola de Estiu".
- Categoría D. Monitores/as de "Escola d'estiu". Trabajadores/as contratados/as para la prestación de servicios en la "Escola d'estiu", que habitualmente se celebra en el mes de julio

ANEXO II

Tablas Salariales año 2023*

Nivel	Categoría	S. base
Nivel I. Gerencia/coordinación	Categoría A. Gerente de Fundación.	48.664,83€
	Categoría B coordinador/a de área.	31.000,05€
Nivel II: Estructura fija de plantilla	Categoría A. Técnico/a especializado/a.	24.637,82€
	Categoría B. Administrativo/a de Gestión.	23.558,44€
Nivel III: Estructura adscrita a proyectos concretos	Categoría A. Soporte proyectos nacionales e internacionales.	20.612,08€
	Categoría B. Soporte a Másters.	18.259,20€
	Categoría C. Coordinador/a de Monitores de Escuela de Verano.	1.936,84€/mes
	Categoría D. Monitores/as Escuela de Verano.	1.662,84€/mes

*El incremento salarial que la publicación de esta tabla pueda suponer, en su caso, para un trabajador o una trabajadora, se aplicará a partir de la fecha de adscripción al convenio, sin que se reconozca un efecto retroactivo.

*El salario de Monitores se indica en euros brutos mensuales, habida cuenta de que su prestación de servicios se limita a un máximo de 2 meses anuales.

ANEXO III

Permisos y licencias.

El trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en cuanto ella sea posible.

A. Licencias sin retribución

1. Licencias por interés particular.

1. La FUGEN podrá conceder, previo informe de la Gerencia relativo a la repercusión en las necesidades del servicio, licencias sin retribución al personal de administración y servicios. La duración no será inferior a 15 días y la duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder los seis meses cada tres años.
2. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal. De la consideración anterior se excluye el cómputo de las vacaciones anuales y los permisos por asuntos particulares. En este supuesto tendrá que descontarse de las vacaciones anuales y del permisos por asuntos particulares el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

2. Licencia por enfermedades de familiares.

1. En el supuesto de que un familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, o que se encuentre legalmente bajo su guarda o custodia, sufra enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse esta licencia con una duración máxima de un año.
2. Esta licencia tendrá consideración de servicios efectivamente prestados a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal. De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales y del permiso de asuntos particulares.

3. A los efectos indicados, la enfermedad tendrá que ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.
3. Licencia para perfeccionamiento profesional por interés particular
 1. La FUGEN podrá conceder al personal de administración y servicios, previo informe de la Gerencia relativo a la repercusión en las necesidades del servicio, licencias sin retribución para perfeccionamiento profesional por interés particular de una duración no superior a tres meses en el año, siempre que el contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración. La duración no será inferior a 15 días.
 2. Esta licencia tendrá consideración de servicios efectivamente prestados a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal. De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales y del permiso de asuntos particulares. En este supuesto tendrá que descontarse de las vacaciones anuales y de los permisos por asuntos particulares el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada

B. Permisos

1. Permiso por defunción.
 1. Por defunción de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el personal puede disfrutar de un permiso de hasta cuatro días hábiles consecutivos, o de hasta seis días hábiles consecutivos si el hecho causante tiene lugar además de ciento kilómetros de la localidad de residencia, a partir del primer día no festivo posterior al hecho causante. Si es familiar de segundo grado, por consanguinidad o afinidad, el personal puede disfrutar de un permiso de tres días hábiles consecutivos, o de cinco días hábiles consecutivos si el hecho causante tiene lugar además de ciento kilómetros de la localidad de residencia.
 2. La documentación acreditativa que tendrá que aportarse será la siguiente:
 - Documento justificativo de la defunción, accidente o enfermedad del familiar.
 - Documento que acredite el grado de parentesco.
 - Si procede, documento que acredite que el hecho tiene lugar además de 100 kilómetros del lugar de residencia.
2. Permiso por accidente o enfermedad grave de un familiar

1. Por accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el personal puede disfrutar de un permiso de cuatro días hábiles, o de seis días hábiles si el hecho causante tiene lugar a más de cien kilómetros de la localidad de residencia. Si es familiar de segundo grado, por consanguinidad o afinidad, el personal puede disfrutar de un permiso de tres días hábiles, o de cinco días hábiles si el hecho causante tiene lugar además de ciento kilómetros de la localidad de residencia.
 2. Se concederá permiso por enfermedad grave cuando haya hospitalización o la gravedad de la enfermedad sea acreditada por un servicio médico competente.
 3. En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición de la persona interesada. El permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.
 4. Si la hospitalización es inferior en los días en que se tiene permiso por enfermedad grave y no se presenta certificado de gravedad, el permiso se reducirá en los días que, efectivamente, el familiar haya sido hospitalizado.
 5. La documentación acreditativa que tendrá que aportarse se la siguiente:
 - Documento justificativo de la defunción, accidente o enfermedad del familiar.
 - Documento que acredite el grado de parentesco.
 6. Los días de permiso serán contadores a partir del primer día no festivo desde el hecho que genera el derecho.
3. Permiso por traslado de domicilio habitual
1. El personal podrá disfrutar de un permiso de un día natural por traslado de su domicilio habitual, aportando justificando acreditativo (certificado de empadronamiento).
 2. Si el cambio de domicilio es en otra localidad, el permiso se *estendrá hasta dos días naturales consecutivos.
4. Permiso por funciones sindicales
1. Se concederán permisos para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos que legalmente se determine.

5. Permiso por concurrencia a pruebas definitivas de aptitud o exámenes finales

1. Para concurrir a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud, el personal podrá disfrutar de permiso durante los días de celebración siempre que se aporte el justificante acreditativo de participación donde conste el centro, lugar, fecha y horario de realización de la prueba.
2. A efectos de este permiso se entiende por pruebas definitivas de aptitud o exámenes finales aquellas tendentes a la obtención de un título académico o profesional, así como las pruebas selectivas en el ámbito de la ocupación pública. Se entienden incluidos en este permiso los exámenes parciales siempre que tengan carácter eliminatorio. No se incluyen exámenes o pruebas de aptitud de otro carácter.

6. Permiso para realización de exámenes prenatales o para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida

1. Se concederá permiso retribuido a la persona gestante para asistir a sesiones de preparación al parto y la realización de exámenes prenatales, con la correspondiente justificación en conformidad con la legalidad vigente, siempre que se justifique que no pueden realizarse fuera de la jornada de trabajo.
2. Se tendrá que aportar documento justificativo de la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto dentro de la jornada laboral, así como documento que acredite la asistencia.
3. Aun así se concederá permiso para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo indispensable para la realización de estas prácticas, previa justificación de la necesidad.

7. Permiso por cura de lactante

1. Este permiso se concederá en las condiciones y términos previstos para los trabajadores de la UJI.

8. Permiso por maternidad biológica

1. Este permiso se concederá en las condiciones y términos previstos para los trabajadores de la UJI.

9. Permiso por maternidad biológica en que el hijo o hija tiene que permanecer hospitalizado después del parto

1. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato o recién nacida tenga que estar hospitalizado u hospitalizada a continuación del parto, este permiso se ampliará por tantos días como el neonato o neonata se encuentre hospitalizado u hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales.
2. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.
3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que el neonato o recién nacida tenga que estar hospitalizado u hospitalizada a continuación del parto, el trabajador o trabajadora podrá ausentarse dos horas diarias retribuidas, mientras dure esta situación y previa justificación.
4. Se tendrá que aportar fotocopia de la partida de nacimiento del hijo o hija que genera el derecho al permiso y documento que acredite la hospitalización del hijo o hija o de su condición de prematuro o prematura.

10. Permiso por interrupción del embarazo

1. En caso de interrupción del embarazo, la persona gestante tiene derecho a seis días naturales y consecutivos desde el hecho causante, siempre que no se encuentre en situación de incapacidad laboral.

11. Permiso por matrimonio o unión de hecho

1. El personal tiene derecho a un permiso de 15 días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de hecho de la Comunidad Valenciana o cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho, que pueden acumularse en el periodo de vacaciones o asuntos propios y podrán ser disfrutados en los seis meses siguientes al hecho.
2. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo nuevamente en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.
3. Tendrá que aportarse fotocopia compulsada del libro de familia o de la inscripción registral correspondiente.
4. Se tendrá derecho en un día de permiso para el día de la celebración del matrimonio o la unión de hecho, que sean dos si tiene lugar además de 375 kilómetros del domicilio habitual. Por otro lado, el personal tiene derecho en un día de permiso el mismo día de la celebración del matrimonio o unión de hecho de cualquier de los padres o madres, padres políticos o madres políticas, hermanos o hermanas, hermanos políticos o hermanas políticas, hijos o hijas, hijos o hijas de la

pareja, nietos o nietas y abuelos o abuelas. En ambos casos, el permiso podrá ser de dos días naturales consecutivos si la celebración tiene lugar además de 375 kilómetros desde la localidad de residencia del trabajador o trabajadora.

5. Los días de permiso serán contadores a partir del primer día no festivo desde el hecho que genera el derecho.

12. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogida o adopción de un hijo o hija

1. Sin perjuicio del que se dispone en los apartados siguientes, este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos para los trabajadores de la UJI que para el año 2022 tiene una duración de 16 semanas.
2. El permiso se podrá disfrutar a jornada completa o parcial. Si se opta por la jornada parcial, hace falta que se pida con quince días de antelación y se acompañe con un informe de que no se ve afectado el servicio al que está adscrita la persona interesada. El periodo de goce será proporcional a la jornada, que no puede ser inferior en la mitad.
3. Previa renuncia del padre o madre biológicos, este permiso podrá disfrutarlo lo o la cónyuge o pareja de hecho.
4. Tendrá que aportarse fotocopia compulsada del libro de familia o de la inscripción del nacimiento en el Registro Civil.

13. Permiso por adopción, acogida de menores o guarda con fines de adopción

1. Sin perjuicio del que se dispone en los apartados siguientes, este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos para los trabajadores de la UJI.
2. Este permiso se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogida de menores que, por sus circunstancias y experiencias personales o que, para provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
3. El goce del permiso por adopción o acogida internacional de hasta dos meses de duración, podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el país de origen de la persona adoptada.

14. Permiso para deber inexcusable

1. Por un deber inexcusable. Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, el tiempo indispensable.

2. Se entenderá para deber de carácter público y personal:

- a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.
- b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de estos cuando derivan estrictamente del cargo electivo de regidor, regidora, diputado o diputada.
- d) Asistencia como miembro de las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de autoridad pertinente.
- e) Cumplimiento de obligaciones que generan a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

15. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

- 1. Por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades de menores o personas mayores, tanto de primer grado por consanguinidad como por afinidad, o de personas con diversidad funcional, psíquica o sensorial a su cargo, y del suyo o su cónyuge, a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico, o a reuniones de coordinación de los centros de educación especial o consultas de espaldarazo adicional en el ámbito sociosanitario, durante el tiempo indispensable para su realización, previa comunicación si es una visita programada, aportando la debida justificación, y con justificación posterior si es una atención de urgencia.
- 2. En el caso de enfermedad de un hijo o hija menor, sin necesidad de hospitalización. Se podrá conceder cuando sea necesaria la asistencia personalizada por acreditación de la enfermedad por el facultativo o facultativa competentes y siempre que ambos padres o madres trabajan. Si el certificado médico no indica una duración del periodo de atención al menor, esta no podrá superar los tres días sin que se aporte una nueva certificación médica.

16. Permiso por asuntos propios o particulares

- 1. El personal de la Universidad podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos particulares cada año natural, y por año natural de prestación de servicios, independientemente de los considerados en el calendario como festivos y períodos especiales. El personal con seis o más trienios podrá disfrutar hasta 2 días adicionales y de un día adicional por cada trienio a partir del octavo.

2. El personal podrá disfrutar de estos días a su conveniencia, previa comunicación de estos a los responsables de su unidad con antelación suficiente, excepto por razón justificada, y teniendo en cuenta que su ausencia no cause una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo.
3. Estos días podrán disfrutarse hasta el 15 de febrero del año siguiente.
4. Los días de permiso se podrán acumular en los días de vacaciones, teniendo en cuenta que las distintas unidades quedan atendidas con suficientes garantías para prestar el servicio público.
5. El personal que tenga que realizar una tarde o una mañana en la semana, podrá sustituir cada uno del días de asuntos particulares tres tardes o mañanas consecutivas, respectivamente, si con esto no se altera el funcionamiento del servicio.
6. El personal con jornada partida podrá sustituir un máximo de dos días de asuntos particulares por tres tardes cada uno de ellos, si con esto no se altera el funcionamiento del servicio.

17. Permiso por cura de hijo o hija menor afectado de enfermedad grave

1. Cuando el hijo o hija menor de edad esté afectado por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cura directa, continuada y permanente, el personal podrá disfrutar de una reducción de jornada de entre la mitad y el ochenta por ciento (que podrá llegar al 99% en fases críticas del tratamiento). En cualquier caso habrá que aportar un informe del servicio público de salud o órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, si procede, de la entidad sanitaria concertada correspondiente.
2. La duración del permiso será de hasta un mes, que podrá ser prorrogado por periodos de dos meses cuando subsista la necesidad de cura directa, continuada y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración del personal médico del servicio público de salud o órgano administrativo sanitario correspondiente, y hasta que el menor cumpla los dieciocho años.
3. Se podrá disfrutar de este permiso siempre que ambos progenitores, adoptadores o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen y el otro progenitor o progenitora no disfrute del permiso retribuido o prestación por el mismo concepto. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Aun así, en el supuesto de que ambos padres o madres presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta no podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundamentadas en el correcto funcionamiento del servicio.

4. El permiso se suspenderá cuando se dé alguna de estas causas:
- a) que el menor cumpla dieciocho años;
 - b) fin de la necesidad de cura directa, continuada y permanente del menor o la menor;
 - c) causar baja en el régimen de la Seguridad Social;
 - d) reincorporación a la actividad laboral;
 - e) realización de cualquier trabajo o actividad incompatible con la reducción de jornada;
 - f) defunción del menor o de la menor;
 - g) defunción del beneficiario o beneficiaria de la prestación;
 - h) reconocimiento otras prestaciones, como por ejemplo jubilación, incapacidad permanente, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, e incapacidad temporal.

ANEXO IV

Histórico de revisiones

El presente Convenio ha tenido las siguientes revisiones/modificaciones:

- i) **Versión 1.0:** Texto original aprobado por el Patronato de la Fundació General de la Universitat Jaume I, Fundació de la Comunitat Valenciana M.P. con fecha 29 de abril de 2021
- j) **Versión 1.1:** Modificación del ANEXO II, Tablas Salariales año 2022 incorporando la subida salarial del 0.9% aprobada en 2021 por Presupuestos Generales del Estado con fecha 29 de abril de 2021
- k) **Versión 1.2:** Modificación del ANEXO II, Tablas Salariales año 2022 incorporando la subida salarial del 2.0% aprobada para 2022 por Presupuestos Generales del Estado con fecha 28 de diciembre de 2021
- l) **Versión 1.3:** Modificación del artículo 9 Contratación Laboral Temporal para su adaptación a las previsiones del RD-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- m) **Versión 1.4:** Modificación del ANEXO II, Tablas Salariales año 2023 incorporando la subida salarial del 1.50% aprobada para 2023 por Presupuestos Generales del Estado previsto en el artículo 23 del Real decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre.
- n) **Versión 1.5:** Modificación del ANEXO II, Tablas Salariales año 2023 incorporando la subida salarial del 2.50% aprobada para 2023 por Presupuestos Generales del Estado previsto en el artículo 23 del Real decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre.
- o) **Versión 1.6:** Modificación del ANEXO II, Tablas Salariales año 2023 incorporando la subida salarial del 05.0% aplicada en octubre 2023 por Presupuestos Generales del Estado previsto en el artículo 23 del Real decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre.
- p) **Versión 1.7:** Modificación del ANEXO II, Tablas Salariales año 2023 incorporando la subida salarial del 0.50% por la resolución del 7 de febrero de 2024 de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de febrero de 2024, por el que se aprueba el incremento del 0,5 por ciento en las retribuciones del personal al servicio del sector público en aplicación de lo previsto en el artículo 19.Dos.2.b) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.