

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: FUNDACIÓN TRES CULTURAS DEL MEDITERRÁNEO
Expediente: 41/01/0335/2025
Fecha: 16/12/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: LARA NATALIA MARCO RODRIGUEZ
Código 41101030012020.

VISTO el Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la Fundación Tres Culturas del Mediterraneo (Código 41101030012020), fechado en Comisión Paritaria el 07-11-2025.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-3726-4913-fe4e-43af-20d9-5f7d-ea11-a250

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 16/12/2025 13:54 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar el Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la Fundación Tres Culturas del Mediterraneo (Código 41101030012020), fechado en Comisión Paritaria el 07-11-2025.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-3726-4913-fe4e-43af-20d9-5f7d-ea11-a250
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 16/12/2025 13:54 | NOTAS : F





**ACTA DE FINALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DE MODIFICACIÓN PARCIAL
NEGOCIADA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE “FUNDACIÓN
TRES CULTURAS DEL MEDITERRÁNEO”**

Día y hora de la reunión: 7 de noviembre de 2025 a las 11:30 horas.

Lugar: Sala de reuniones. Sede de la Fundación

Asistentes:

Por la representación empresarial:

- Doña Lorena García de Izarra, directora Gerente Fundación Tres Culturas del Mediterráneo (con voz y voto)
- Doña Lara Natalia Marco Rodríguez (con voz y voto)
- Doña Ana María Gamero de Cala (con voz y voto)

Por la representación de los trabajadores:

- Doña Araceli Míguez Salas (con voz y voto)
- Doña Houda Bahida (con voz y voto)
- Don Ángel Luis Yebra Moreno (con voz y voto)

PRIMERO.- Se procede a la formalización de la modificación parcial negociada del I Convenio Colectivo de la Fundación Tres Culturas, con el fin de adaptarlo a la normativa legal vigente y las propuestas acordadas entre ambas partes.

SEGUNDO.- Se incorpora a la modificación parcial del convenio lo siguiente:

1. Ultraactividad del convenio: Adaptación a la reforma laboral de 2021, estableciendo que el convenio se mantendrá en vigor hasta la aprobación de uno nuevo en caso de no ser denunciado.
2. Teletrabajo: Se establece el trabajo a distancia como voluntario y reversible, con un mínimo de 30% de jornada semanal de trabajo a distancia y la formalización de un acuerdo individual.
3. Protocolo de actuación en caso de incapacidad permanente: Se establece un protocolo interno para gestionar los casos de incapacidad permanente de los trabajadores.
4. Control de excesos de jornada y bolsa de horas de conciliación: Se regula la compensación de excesos de jornada y se amplía la bolsa de horas de conciliación.
5. Vacaciones y permisos: Se amplía el plazo para disfrutar de los permisos por vacaciones manteniéndose el plazo de 31 de enero para el resto de días.
6. Visitas médicas y retribución de horas de ausencia: Reconocimiento de hasta 15 horas retribuidas para visitas médicas y hasta tres médicos especialistas.
7. Antigüedad y jornada anual: Se reimplanta el sistema de abono por trienios de antigüedad y se establece la jornada anual de referencia de 1.535 horas.



TERCERO.- Se acuerda que la modificación parcial será registrada como tal en el REGCON, en calidad de modificación parcial negociada del convenio colectivo, incorporando los cambios derivados de las nuevas normativas y de las propuestas elevadas por ambas partes. Se autoriza a Lara Natalia Marco Rodríguez para presentar la documentación a la plataforma REGCON.

CUARTO: Se ratifica que las modificaciones introducidas no implican perjuicio individual o colectivo respecto de los derechos consolidados de los trabajadores, ya que son adaptaciones necesarias a la legislación vigente, aclaraciones o mejoras.

QUINTO: Se declara que el formato PDF concuerda con el formato Word.

Como prueba de la conformidad con lo establecido en la presente acta, las partes la suscriben en el lugar y fecha señalados al comienzo de la misma.

Fdo. Lorena García de Izarra

Fdo. Araceli Míguez Salas

Fdo. Lara Natalia Marco Rodríguez

Fdo. Houda Bahida

Fdo. Ana María Gamero de Cala

Fdo. Angel L. Yebra Moreno

**PLATAFORMA MODIFICACION PARCIAL NEGOCIADA CONVENIO COLECTIVO
FUNDACION TRES CULTURAS DEL MEDITERRANEO**

La presente plataforma tiene por objeto, por un lado, adaptar el texto paccionado al marco legal vigente, dadas las modificaciones producidas en la normativa social desde la publicación del mismo, y, por otro, incorporar, sin alterar la coherencia interna del convenio, las propuestas elevadas por las partes. A estos efectos se propone su formalización en una Modificación Parcial Negociada que finalice con acta de acuerdo de la Comisión e inscripción en REGCON como modificación parcial de convenio.

En primer lugar, analizadas las modificaciones legislativas que han operado durante la vida del convenio se entiende pertinente la incorporación, adaptación y desarrollo de tres elementos:

1.- Ultraactividad del convenio.

El texto original del convenio contenía, en su artículo 4, una prescripción derivada del límite temporal impuesto por reformas anteriores (2012):

“Denunciado el presente Convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido durante el plazo de dos años desde que finalizó la vigencia en fecha 31 de diciembre de 2021. Una vez transcurridos estos dos años, sin que las partes hayan suscrito acuerdo alguno, se someterá la discrepancia al sistema de solución extrajudicial de conflictos, cuyo Laudo Arbitral será de obligatorio cumplimiento”.

De facto este límite a la ultraactividad ya ha quedado vacío de contenido en la medida que no se ha aplicado respecto del texto original del convenio y, todo ello, como resultado tanto de la práctica jurisprudencial como de la modificación legislativa operada por la reforma laboral de 2021 (RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre), de manera que se propone:

“El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, y su vigencia se extenderá por un período de dos años desde dicha fecha.

Finalizado dicho período, y en ausencia de acuerdo expreso de denuncia, el convenio se mantendrá en ultraactividad plena, conservando su fuerza vinculante hasta la aprobación de un nuevo convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin que pueda entenderse como vacío normativo o contractual”.

2.- Teletrabajo.

En su redacción previa el convenio colectivo no contemplaba los límites de la Ley 10/2021, por lo que se propone la siguiente modificación en su redacción, manteniendo inalterados los dos primeros párrafos de su redacción original en el artículo 57:

1. La prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia o teletrabajo tendrá carácter voluntario, reversible y bilateral, y requerirá en todo caso la formalización de un acuerdo individual por escrito, conforme a lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en relación con lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Este régimen solo será de aplicación cuando el porcentaje de prestación de servicios a distancia alcance, como mínimo, el 30 % de la jornada ordinaria semanal en un período de referencia de tres meses, sin perjuicio de modalidades inferiores pactadas que se regirán por los criterios establecidos en este artículo.
3. El acuerdo individual deberá recoger como mínimo los siguientes extremos:
 - a) Identificación del lugar habitual desde el que se prestarán los servicios en remoto.
 - b) Número de días concretos a la semana en los que se realizará trabajo a distancia, que en ningún caso podrá superar el 40 % de la jornada semanal ordinaria.
 - c) Herramientas, equipos informáticos, aplicaciones y canales de comunicación proporcionados por la Fundación.
 - d) Sistema de control horario, disponibilidad y mecanismos de contacto ordinario.

- e) Medidas de protección de datos y de confidencialidad de la información.
 - f) Duración del acuerdo y condiciones de reversibilidad por ambas partes.
 - g) No dará derecho a compensación económica alguna por parte de la Fundación, salvo obligación legal expresa o pacto individual en contrario.
- 4. La persona trabajadora que desee acogerse a esta modalidad deberá presentar solicitud motivada por escrito, que será valorada por la Dirección atendiendo a criterios técnicos, organizativos y de servicio, sin que exista un derecho automático a su concesión.
 - 5. La Dirección podrá modificar, suspender o denegar el régimen de teletrabajo concedido, por motivos organizativos, de seguridad, funcionales o de servicio debidamente justificados.
Esta decisión deberá comunicarse por escrito con una antelación mínima de 48 horas, salvo situaciones de urgencia o fuerza mayor debidamente motivadas.
 - 6. Cualquier alteración sustancial del régimen de teletrabajo requerirá la modificación del acuerdo individual, y, en su caso, evaluación de riesgos laborales actualizada del nuevo entorno de trabajo a distancia.
 - 7. El personal que preste servicios en modalidad de trabajo a distancia mantendrá los mismos derechos individuales y colectivos que el resto de la plantilla, sin perjuicio de las particularidades inherentes a la modalidad no presencial.
 - 8. La Fundación podrá establecer límites máximos de personas teletrabajando simultáneamente por unidad o servicio, en función de criterios de viabilidad organizativa, necesidades presenciales y disponibilidad de medios.

3.-Protocolo de actuación en supuestos de reconocimiento de Incapacidad Permanente a un trabajador.

Con la reciente entrada en vigor de la modificación legislativa de los artículos 48 y 49 ET que deja sin efecto la desvinculación automática (aunque condicionada) de los trabajadores a los que se reconozca por la Seguridad Social una Incapacidad Permanente, se hace necesario fijar el protocolo de actuación que permita sistematizar las actuaciones en estos supuestos. Para ello se propone:

Artículo 32 ter. Protocolo de actuación en casos de declaración de incapacidad permanente.

- 1. En caso de que a una persona trabajadora le sea reconocida por resolución firme de la Seguridad Social una situación de incapacidad permanente, la Fundación, conforme al artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, no procederá a la extinción automática del contrato, y activará el presente protocolo interno.*
- 2. La Dirección, previa recepción de la resolución administrativa, requerirá por escrito a la persona trabajadora para que manifieste, en el plazo máximo de 10 días hábiles, si desea o no solicitar la adaptación del puesto de trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 49.1.e) y 48.8 del Estatuto de los Trabajadores.*
- 3. En caso afirmativo, la Fundación evaluará, en el plazo máximo de 3 meses, la viabilidad técnica y organizativa de la adaptación del puesto de trabajo o, en su caso, de la reubicación en otro compatible con las limitaciones reconocidas.*
- 4. La negativa expresa o el silencio de la persona trabajadora tras el requerimiento, o la constatación de la imposibilidad de adaptación razonable sin carga desproporcionada para la entidad, conllevarán la extinción del contrato conforme al artículo 49.1.e) ET.*
- 5. Las actuaciones desarrolladas serán documentadas en expediente individual, y la RLT podrá solicitar información general anonimizada sobre la aplicación de este protocolo.*

4.- Modificación artículo 28, control excesos de jornada y bolsa de horas.

Se traslada la necesidad de introducir ciertas precisiones en relación con este artículo, se propone incorporar la siguiente redacción, modificando el apartado sexto:

“El modelo organizativo de la Fundación se basa en la planificación eficiente del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria responsable y la autorregulación del personal para atender las demandas ordinarias y extraordinarias de la actividad institucional sin que ello suponga, por regla general, la generación de horas extraordinarias.

No obstante, lo anterior, cuando por causas organizativas o de servicio debidamente justificadas se produjeran **excesos de jornada**, estos se compensarán en los términos siguientes:

a) Compensación por exceso puntual de jornada: Si el exceso es de naturaleza puntual y afecta exclusivamente a horas concretas en uno o varios días, la compensación podrá realizarse, dentro del año en curso, por tiempo equivalente en horas, haciendo uso de la flexibilidad horaria hasta ajustar el cómputo de horas anuales.

b) Compensación por jornada completa (fin de semana, festivo o nocturna): Si el exceso deriva de la participación en eventos, jornadas u otras actividades institucionales que comporten una jornada completa de trabajo en fin de semana, festivo u horas especiales en horario nocturno (a partir de las 21) la compensación podrá realizarse además de en la forma prevista anteriormente, en los días inmediatamente posteriores a su realización, mediante el disfrute de días completos de descanso. La compensación por jornadas completas no podrá superar el número de días efectivamente trabajados y deberá ser aprobada por la Dirección Gerencia, para garantizar que las necesidades del servicio sean cubiertas.

En el caso de los trabajadores con complemento de especial responsabilidad los excesos de jornada se compensarán principalmente mediante la flexibilización de la jornada descrita en la letra a) de este artículo, ajustando el tiempo dentro de la misma jornada laboral o mediante la modificación de su horario habitual. En todo caso habrán de respetarse siempre las necesidades operativas del servicio. En los casos en que la compensación no pueda realizarse mediante flexibilización de jornada y se recurra a días de descanso, esta compensación deberá ser autorizada previamente por el Área de RRHH y la Dirección Gerencia, con el fin de garantizar que no se interrumpan las actividades operativas y que la compensación sea coherente con las responsabilidades del puesto y las necesidades del servicio.

En aras de facilitar la autogestión del cómputo de horas anuales y limitar los excesos y defectos de jornada, la Fundación proporcionará información periódica y accesible para cada trabajador.

Igualmente, para facilitar la flexibilidad horaria, se podrá solicitar la no aplicación del horario de obligado cumplimiento.

c) Regularización de horas acumuladas a final de año: A 31 de diciembre de cada año, si algún trabajador hubiera acumulado exceso o déficit de jornada respecto del cómputo anual, se procederá a su regularización conforme a las siguientes reglas:

1) La regularización deberá realizarse en el primer cuatrimestre del año siguiente, mediante ajustes horarios o descansos, según la naturaleza del exceso. Las horas compensadas en jornadas completas no podrán exceder de tres días y sólo podrán disfrutarse cuando las necesidades del servicio lo permitan y sean aprobadas por el departamento de Recursos Humanos y la Dirección Gerencia. En ningún caso serán acumulables a vacaciones o asuntos particulares.

En el caso de los trabajadores pertenecientes al Grupo I, las compensaciones por excesos de jornada acumulados estarán sujetas a una evaluación adicional por parte de la Dirección-Gerencia y el departamento de Recursos Humanos para garantizar que éstas se alineen con el complemento que perciben y con las responsabilidades de gestión y liderazgo de los equipos que tienen a su cargo.

Esta evaluación tiene como objetivo asegurar que las compensaciones sean proporcionales a las funciones del puesto y que se mantenga el equilibrio entre las necesidades del servicio y las condiciones laborales de estos trabajadores.

2) La compensación se efectuará prioritariamente en tiempo de descanso, y nunca en forma económica, salvo que se trate de horas extraordinarias formalmente reconocidas y autorizadas previamente por la Dirección, en cuyo caso se aplicará la retribución legalmente prevista.

La Fundación habilitará sistemas de control y seguimiento del saldo de horas, con el fin de garantizar el equilibrio, la transparencia y la trazabilidad en su gestión.

Con el fin de garantizar una adecuada planificación y reparto de la carga de trabajo, se establecerá un protocolo de participación en actividades que impliquen la generación de un exceso de jornada derivado de la participación en actividades fuera de la sede de la Fundación. La Dirección-Gerencia deberá autorizar previamente y de manera expresa la participación en cada una de estas actividades, ya sea de manera global o parcial, asegurando así que dichas horas sean estrictamente necesarias y de interés estratégico para la Fundación.

Los trabajadores que perciben un complemento de especial responsabilidad realizarán un ejercicio de racionalización en la solicitud de horas fuera de jornada, especialmente en lo que respecta a viajes y actos fuera de la jornada habitual. Este complemento remunera, en parte, la representación institucional y las responsabilidades adicionales que estos trabajadores asumen. Por ello, se priorizará que las horas fuera de jornada sean estrictamente necesarias para el cumplimiento de sus funciones, garantizando así un uso eficiente del tiempo y evitando la acumulación innecesaria de horas extras

A efectos de cómputo de jornada, únicamente se considerarán tiempos de trabajo efectivo aquellos que se desarrollen en el marco funcional y organizativo de la Fundación, con inclusión expresa de aquellas actividades externas autorizadas formalmente por la Dirección Gerencia. Estos servicios, fuera de la sede, serán computados como tiempo de trabajo efectivo de la persona que los realiza, siempre y cuando haya sido acordado y autorizado previamente por su correspondiente Jefatura y cuenten con el Visto Bueno de la Dirección-Gerencia, para lo que tendrá que cumplimentarse con carácter previo el correspondiente modelo normalizado.

Quedan excluidas del cómputo todas las actuaciones que, aun relacionadas con el objeto institucional, no cuenten con autorización expresa.

Una vez concluya dicha participación, el trabajador justificará las horas que excedan de la jornada ordinaria mediante la presentación de un informe detallado de su participación en la actividad. Este informe será presentado a la Dirección-Gerencia como condición indispensable para determinar, a posteriori, la pertinencia y

aprovechamiento de esas horas, quedando sujeta la aprobación o no de las horas de más generadas al visto bueno por parte del departamento de Recursos Humanos y la Dirección-Gerencia.

La representación de los trabajadores podrá solicitar al departamento de Recursos Humanos los informes relativos a la participación de los trabajadores en actividades que hayan generado excesos de jornadas.

5.- Vacaciones y días de asuntos particulares.

Se propone la modificación del artículo 31.1. Párrafo segundo, incorporando el siguiente texto:

“Las vacaciones y los permisos por asuntos particulares deberán disfrutarse preferentemente durante el año natural. No obstante, y a fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, se permitirá que las vacaciones no disfrutadas en el año puedan disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente al de su devengo, previa autorización expresa de la Dirección manteniéndose la fecha de 31 de enero del año siguiente para el disfrute de los días por asuntos propios. Siempre que lo permitan las necesidades del servicio y no exista causa de imposibilidad sobrevenida”.

6.-Visitas médicas.

Se propone modificar el texto del artículo 32, con el añadido de un nuevo permiso para las visitas médicas del siguiente tenor:

“El personal podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas, preferentemente fuera del horario obligatorio (de 9:30 a 13:30 horas).

La Fundación reconocerá hasta 15 horas anuales retribuidas por este motivo. En el caso de consultas con especialistas, se reconocerán hasta tres visitas anuales retribuidas, con justificación de horarios de entrada y salida.”

7.-Bolsa de conciliación.

La presente modificación del texto podría tener encaje en el artículo 32 o generando artículo específico en el Capítulo de Tiempo de Trabajo y con el siguiente texto:

“El personal de la Fundación dispondrá de una bolsa de horas de conciliación de hasta el 5 % de su jornada anual, de libre disposición y con carácter recuperable.

Las horas podrán acumularse, y deberán ser recuperadas en un plazo máximo de tres meses desde su uso, mediante ajustes de jornada consensuados con la persona responsable del área.

La utilización de esta bolsa deberá comunicarse previamente indicando el motivo de la conciliación y contar con aprobación expresa en función de las necesidades del servicio.”

9.- Registro de presencia-pausas.

Entiende esta parte que se ha de incardinar en un párrafo in fine en el artículo 29 en términos tal que estos:

“Se registrarán en el sistema de control horario todas las entradas y salidas del centro, incluyendo las correspondientes a pausas para desayuno o comida, aun cuando se realicen dentro del recinto.

Las pausas no podrán realizarse en los puestos de trabajo, debiendo respetarse los espacios comunes habilitados a tal fin.”

10.- Bolsa de salario variable-retribución.

Se ha de atender a la concreción del salario variable para lo que habría que sustituir el actual párrafo segundo del artículo 25 por uno es los siguientes parámetros:

“Con carácter anual, la Fundación solicitará al Patronato la dotación de una bolsa de retribución variable con una cuantía mínima del 0,7 % de la masa salarial bruta del ejercicio.

Además, podrá incluirse un porcentaje adicional sobre las subvenciones, ayudas o aportaciones externas percibidas en el ejercicio, excluidas las de carácter nominativo, a determinar por el Patronato.

Los objetivos serán concretos, medibles, alcanzables y verificables, y se fijarán con carácter anual, previa consulta a la Comisión Paritaria. Los criterios de referencia podrán deberán incluir, entre otros:

- *Cumplimiento de los programas y proyectos aprobados en el Plan Anual de Actuación.*
- *Grado de ejecución presupuestaria en el área o proyecto correspondiente.*
- *Nivel de participación, satisfacción o impacto social de las actividades desarrolladas.*
- *Contribución a la captación y la optimización de recursos.*
- *Evaluación del desempeño individual en términos de compromiso, iniciativa, calidad técnica y cumplimiento de tareas asignadas.*

La cuantía destinada a la retribución variable procederá de la bolsa anual creada al efecto en el presupuesto de la Fundación, en los términos arriba expuestos y cuya dotación quedará supeditada a las aportaciones efectivas de los patronos, a la normativa presupuestaria vigente y a la situación económico-financiera de la entidad.

La distribución de dicha bolsa se realizará atendiendo a los criterios de consecución de objetivos fijados, garantizando la proporcionalidad y la equidad entre el personal, sin

que en ningún caso genere derecho consolidado ni pueda reclamarse su abono si no existen dotaciones presupuestarias suficientes.

La Dirección informará al personal de los objetivos fijados y de los resultados obtenidos al cierre del ejercicio, trasladando la propuesta de reparto a la Comisión Paritaria para su supervisión.”

11.- Antigüedad.

Se deja sin efecto la congelación de antigüedad fijada en el artículo 18 del convenio colectivo. Texto nuevo del artículo:

“Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes que, en concepto de antigüedad, tuvieran reconocidos a fecha de 31 de diciembre de 2019, que continuarán abonándose como complemento retributivo “ad personam” bajo la denominación de antigüedad consolidada.

Se incorpora a todos los efectos del convenio el texto de acuerdo de 5 de abril de 2022, punto tercero, párrafo segundo, en lo que hace a la reimplantación del sistema de abono de antigüedad por trienios y que ya entró en vigor en ese mismo ejercicio 2022.

12.- Jornada anual.

Modificación propuesta del artículo 27 del convenio:

“La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo se fija en 1.535 horas como promedio, es decir, jornada de referencia, sin perjuicio de que la jornada efectiva de cada ejercicio resulte de la elaboración del calendario laboral anual, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y la normativa de aplicación, pudiendo variar ligeramente por las circunstancias propias de cada año”.