

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: FUNDACIÓN CAJASOL
Expediente: 41/01/0164/2026
Fecha: 30/06/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: MARIA ISABEL ARTEAGA JIMENEZ
Código 41100821012018.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa FUNDACIÓN CAJASOL (código 41100821012018), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-07-2026 a 30-06-2030.

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-3cf8-763d-83ab-73c6-caba-256f-10aa-91cc
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 30/06/2026 12:45 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa FUNDACIÓN CAJASOL (código 41100821012018), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-07-2026 a 30-06-2030.

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-3cf8-763d-83ab-73c6-caba-256f-10aa-91cc
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 30/06/2026 12:45 | NOTAS : F

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN CAJASOL**CAPÍTULO I**
Disposiciones Generales**Artículo 1. Partes concertantes.**

El presente Convenio Colectivo se concerta entre el Delegado de Personal de la Fundación Cajasol y el representante de la Fundación, designado por la Presidencia del Patronato de la Fundación Cajasol.

Artículo 2. Ámbito personal.

El ámbito del presente Convenio Colectivo comprende a todas las personas que tienen la calidad de trabajadores/as por cuenta de la Fundación Cajasol, que prestan sus servicios, mediante relación contractual de carácter laboral, con excepción de aquél al que sea de aplicación el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo que serán de aplicación en la Fundación Cajasol (en adelante “la Fundación Cajasol”).

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de Plaza San Francisco, 1, en Sevilla.

Artículo 5. Vigencia.

El Presente convenio colectivo estará en vigor desde el día 1 de julio de 2026, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

Artículo 6. Duración.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 4 años, por lo cual sus efectos se extinguirán el 30 de junio de 2030.

Artículo 7. Denuncia.

La denuncia para la revisión del Convenio Colectivo se efectuará por escrito y dentro del plazo de tres meses antes de la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Fundación | Cajasol

Podrá efectuar la denuncia cualquiera de las representaciones firmantes del Convenio Colectivo, debiendo comunicarlo a la otra representación y a la Autoridad Laboral, razonando sobre los motivos de su denuncia y los puntos a discutir, iniciándose las deliberaciones para un nuevo Convenio en el plazo máximo de un mes desde la denuncia.

Artículo 8. Prórroga.

El Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en los mismos términos, por períodos sucesivos de un año cada uno de ellos, si ninguna de las representaciones procede a su denuncia, de conformidad con lo que se establece en el artículo 7.

Las Tablas Salariales se revisarán cada año, incluso en caso de que no se denunciase el Convenio Colectivo.

En cumplimiento de lo previsto en el Artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan que podrán someterse a los procedimientos establecidos por los acuerdos interprofesionales previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluyendo el compromiso previo de someter (siempre de forma voluntaria) las discrepancias a un arbitraje. A falta de existencia de los mismos, las partes convienen en someterse al procedimiento de mediación que les indique o facilite la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Andalucía.

Artículo 9. Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo se constituirá formalmente en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que se denuncie el Convenio.

Artículo 10. Prelación de normas.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones entre la Fundación Cajasol y sus trabajadores/as con carácter preferente.

Con carácter supletorio y en todo lo no previsto, se aplicarán las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y la normativa general complementaria.

Artículo 11. Mantenimiento condiciones, absorción y compensación y condición más beneficiosa.

1. El conjunto de los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo sustituye las condiciones laborales, tanto económicas como de trabajo, existentes en el momento de su entrada en vigor en el Centro de Trabajo de Plaza San Francisco, 1, en Sevilla.

Fundación | Cajasol

No obstante lo anterior, se respetarán y mantendrán íntegramente, como garantía “ad personam”, las condiciones laborales de los trabajadores que las tuvieran reconocidas, por cualquier título, con anterioridad a la firma del presente convenio.

Por tanto, se mantienen las condiciones que derivan de las estipulaciones segundas y siguientes de las Adendas a los contratos de trabajo, suscritas con fecha 1 de diciembre de 2011. Igualmente se respetará la vigencia del Acuerdo Laboral de fecha 2 de abril de 2013, respecto al que se mantendrán las condiciones reguladas en el mismo que no hayan sido modificadas por el Acuerdo Laboral de fecha 15 de mayo de 2014. Este párrafo resulta de aplicación, exclusivamente, al colectivo que tenía suscrito dichas Adendas.

Los trabajadores a los que se refiere el párrafo anterior, son todos aquellos trabajadores de la Fundación Cajasol, en activo al día de la fecha de efectos del presente convenio y que estuvieran en la plantilla de Cajasol a fecha 1 de julio de 2011.

2.- Por lo que respecta a las disposiciones futuras que pudiesen promulgarse durante la vigencia del Convenio Colectivo, tendrán efectos prácticos cuando, una vez consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen las condiciones del presente Convenio Colectivo, consideradas asimismo en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 12. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, con especial consideración a lo establecido en la disposición adicional segunda.

Artículo 13. Garantía «ad personam».

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11 para todos los trabajadores, al colectivo de los trabajadores/as de la Fundación Cajasol, provenientes de la entidad Monte de Piedad y Caja de Ahorros San Fernando de Guadalajara, Huelva, Jerez y Sevilla (Cajasol), en activo al día de la fecha de efectos del presente convenio y que estuvieran en la plantilla de la extinta Caja de Ahorros Cajasol, a fecha 1 de julio de 2011, se les respetarán, con carácter estrictamente personal, y de conformidad con el párrafo segundo del citado artículo 11.1 del presente Convenio, las situaciones laborales reconocidas en las estipulaciones segunda y siguientes de las adendas a los contratos de trabajo, suscritas con fecha 1 de diciembre de 2011, quedando sin efecto, el resto de condiciones laborales que venían siendo de aplicación, en virtud de acuerdo individual o colectivo, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio. Igualmente se respetará la vigencia del Acuerdo Laboral de fecha 2 de abril de 2013, respecto al que se mantendrán las condiciones reguladas en el mismo que no hayan sido modificadas por el Acuerdo Laboral de fecha 15 de mayo de 2014. Este acuerdo resulta de aplicación exclusivamente al colectivo citado.

Artículo 14. Comisión Paritaria.

Como órgano para la interpretación y la vigilancia del Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria que, además, podrá ejercer funciones de conciliación, mediación y

Fundación | **Cajasol**

arbitraje en aquellos casos en los que las partes lo sometan a su consideración de común acuerdo. Dicha comisión se constituye para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y, en todo caso, de las siguientes:

1. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
2. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
3. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.
4. La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los/las trabajadores/as en la Fundación.
5. Velar por la vigilancia y cumplimiento del Convenio.
6. Revisión de la clasificación profesional.
7. Aquellas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo de las partes.

La Comisión Paritaria habrá de reunirse en un plazo máximo de 10 días tras la solicitud por escrito al respecto de cualquiera de sus integrantes, bastando la comunicación mediante correo electrónico o medio similar, en el cual se indicará con claridad y precisión el tema que se somete a la consideración de la Comisión Paritaria. Se levantará Acta conclusiva de cada reunión.

Con el fin de solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, se conviene el sometimiento a sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal y autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión Paritaria resolverá por mayoría y estará compuesta como sigue:

- Por parte de la Fundación: Un/a representante.
- Por la parte social: Un/a delegado/a de personal.

En ambos casos, con posibilidad de delegación, que habrá de efectuarse por escrito.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores. Como máximo podrán asistir dos asesores por cada parte.

La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Niveles profesionales

Artículo 15. Niveles Profesionales.

1. El personal de la Fundación estará clasificado en Grupos Profesionales en atención a las funciones que se especifican en los apartados siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de conocimientos, autonomía, complejidad, responsabilidad, capacidad de coordinación, mando y experiencia.

La enumeración de los Grupos Profesionales que se establece en este artículo, no supone obligación para la Fundación de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Fundación, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

El sistema de clasificación servirá de base para la fijación de la contraprestación económica del personal de la Fundación.

2. Los grupos profesionales dentro de los cuales se clasifica el personal del Centro son los siguientes:

Grupo 1: Personal de gestión.

- Nivel I
- Nivel II
- Nivel III
- Nivel IV

Grupo 2: Personal de servicios.

- Nivel I
- Nivel II

Artículo 16. Definición de los niveles profesionales.

La tarea que debe desarrollar cada uno/una de los/las trabajadores/as de la Fundación Cajasol, en función del nivel profesional que tenga asignado, queda especificado por las siguientes definiciones de los niveles profesionales.

Grupo 1: Personal de Gestión.

El personal de gestión está formado por el conjunto de trabajadores que participan en la gestión económica y administrativa y en la planificación, dirección y coordinación de los diferentes proyectos y actividades de la Fundación.

- Nivel I: Aquellas personas que tienen la responsabilidad de dirigir personas y equipos, liderar grupos de proyectos y/o gerenciar áreas o centros, programan y planifican las acciones y determinan los recursos necesarios y evalúan los resultados.

Requisitos y competencias:

Licenciatura, titulación académica de grado superior para futuras incorporaciones, o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

- Nivel II: Es el grupo formado por las personas que gestionan los proyectos, los programas y los servicios de la Fundación Cajasol y que, en diferentes grados, colaboran en su creación. Pueden dirigir personas y liderar servicios o departamentos.

Requisitos y competencias:

Licenciatura, titulación académica de grado superior, diplomatura o titulación académica de grado medio para futuras incorporaciones, o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

- Nivel III: Es el grupo formado por las personas que gestionan los proyectos, los programas y los servicios de la Fundación Cajasol y que, en diferentes grados, colaboran en su creación.

Requisitos y competencias:

Diplomatura o titulación académica de grado medio para futuras incorporaciones, o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

- Nivel IV: Grupo de personas que realizan tareas auxiliares en la gestión de proyectos o tareas, y actúan bajo la supervisión o subordinación de otras categorías superiores.

Requisitos y competencias:

Formación reglada administrativa o formación profesional equivalente para futuras incorporaciones, o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

Fundación | **Cajasol**

Grupo II: Personal de servicios.

Agrupación al personal que desempeña los servicios propios de carácter auxiliar dentro de la organización de las Fundación, y que son comunes dentro de las diferentes actividades encuadradas dentro del ámbito funcional.

- Nivel I: Es el personal contratado para el desempeño de un determinado oficio exigiéndosele formación teórico-práctica adecuada o dominio acreditado del trabajado a realizar.
- Nivel II: Es el trabajador a quien se encomienda tareas para las que no necesita una especial cualificación. Estas tareas, entre otras de similares características, pueden ser: limpieza de instalaciones, atención al teléfono, reparto de correspondencia, conserjería, taquillero...

Artículo 17. Promoción.

Las promociones a puestos de trabajo de superior nivel profesional dentro de la Fundación, se producirán en el marco de las facultades organizativas de la Fundación, atendiendo a criterios como la formación, la experiencia profesional, autonomía, coordinación y responsabilidad, comunicándolo a la representación legal de los/las trabajadores/as.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 18. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, en los términos que establece la legislación vigente, es facultad exclusiva de los órganos rectores de la Fundación Cajasol y, por delegación de los mismos, de su Dirección o Gerencia, facultad que ejercerán de acuerdo con las finalidades que se establecen en los Estatutos fundacionales.

En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas, sometidas al fin institucional, los órganos rectores o las personas delegadas al efecto, podrán establecer las instrucciones pertinentes para el desarrollo de la actividad de la Fundación Cajasol, con las limitaciones establecidas por la Ley.

Artículo 19. Jornada y horarios.

1. La jornada ordinaria anual será de 1.735 horas, en cómputo total, que equivalen a un promedio semanal de aproximadamente 38 horas, pactándose una distribución irregular de la misma del 40%, que contribuyan a atender las especiales condiciones del funcionamiento de la Entidad, la gestión de actividades propias de la Fundación, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Fundación | **Cajasol**

2. Se establece con carácter general el horario que se adjunta en el Anexo I del presente Convenio.

3. Los periodos de descanso que pueda disfrutar el personal dentro de su jornada, no se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

4. Quedan exceptuados del cumplimiento de este horario general los/las trabajadores/as que:

a) Presten servicios en lugares de trabajo de atención al público, así como los que participen en el desarrollo, seguimiento o ejecución de actividades propias y específicas que se promuevan por la Fundación. En este caso, el horario se podrá distribuir entre las horas de apertura al público del servicio y seguimiento, desarrollo y ejecución de la actividad.

b) Presten servicios en lugares de trabajo dedicados al mantenimiento de instalaciones y/o de la producción; en este caso se establecerá el trabajo por turnos rotativos.

c) Sean contratados/das para funciones específicas o incompatibles con el horario general; en este caso los horarios deberán pactarse de forma individual.

5. En el mes de diciembre de cada año se elaborará, entre la Dirección y la Comisión Paritaria correspondiente, un calendario laboral en el que se establecerá un procedimiento de cumplimiento de la jornada anual de trabajo efectivo en cada centro.

6. Cuando por razón de necesidades del servicio, se prolongue la jornada diaria, el tiempo de exceso será compensado con tiempo equivalente de descanso, que se disfrutará de común acuerdo y dentro de los doce meses siguientes, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento del centro.

La prolongación de jornada que dé lugar a descansos compensatorios habrá de ser autorizada por el responsable del centro de trabajo, y podrá consistir en días de vacaciones extraordinarios o en horas de descanso dentro de las jornadas laborales del año en curso.

Artículo 20. Descansos.

La jornada acordada en el artículo 19 se distribuirá de tal manera que los/las trabajadores/as disfruten de un mínimo de un día y medio de descanso semanal.

Artículo 21. Vacaciones.

1. Los/las trabajadores/as de la Fundación Cajasol disfrutarán de 25 días laborables de vacaciones anuales, computados según el calendario laboral oficial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. Los/las trabajadores/as con una antigüedad en la Fundación inferior a un año disfrutarán de un período de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la Fundación.

3. Los días festivos establecidos en el Calendario Laboral oficial de la Comunidad de Andalucía que coincidan con días no laborables y que no se compensen con otro día según la legislación de aplicación, podrá ser disfrutados por el/la trabajador/a durante un día laborable, fijado de común acuerdo con la Dirección, al igual que las restantes vacaciones.

4. El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Fundación y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de la Fundación, las vacaciones se realizarán preferentemente en verano, los meses de julio y agosto, respetando en todo caso las puntas de producción y necesidades del servicio.

Dicha planificación se realizará a principios de año.

5. De forma unilateral, y por causa justificada, podrá variar la Fundación el período de disfrute ya fijado de las vacaciones de los/as trabajadores/as, especialmente a causa de vencimientos de plazos de finalización de los servicios o proyectos, así como de situaciones de baja laboral, fuere cual fuere la causa de la misma, de otros trabajadores de la Fundación dentro de la categoría del trabajador afectado.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de que no se realicen horas extraordinarias durante su vigencia. No obstante, si por la cobertura de eventualidades urgentes y no programables, y con respeto absoluto a lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores sobre la voluntariedad, se hubieran de realizar horas extraordinarias, su realización se compensará en la forma prevista en el artículo 19 de este Convenio Colectivo.

En aquellos supuestos en que, por excepción, no fuera posible la citada compensación, las horas extraordinarias serán retribuidas con un 25% de recargo sobre el precio de hora ordinaria.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 23. Principio general.

Todos los conceptos retributivos definidos en el presente Convenio se entienden referidos a sus importes brutos.

Artículo 24. Condiciones económicas.

1. Las retribuciones pactadas en este Convenio (desde la fecha de la firma hasta el 31 de diciembre de 2026) para los distintos grupos profesionales son las que figuran en las tablas de salarios consignadas en el Anexo III al presente Convenio.

Fundación | **Cajasol**

2. Actualización salarial: El salario base será objeto de la correspondiente revisión con efectos de 1 de enero de cada año de duración del presente Convenio o de sus prórrogas, en el mismo porcentaje de incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC) del año inmediatamente anterior, con el límite máximo del 5%, si este fuera superior, y ello durante la vigencia del presente Convenio.

3. Si el IPC del año anterior hubiera sido negativo o inferior al 1%, en todo caso la subida salarial anual será, al menos, del 1%.

4. Las tablas salariales se revisarán cada año de acuerdo con lo negociado en el presente Convenio Colectivo.

5. Dichas revisiones no se llevarán a cabo en el caso de que los resultados económicos de la Fundación a fecha 31 de diciembre de los citados años sean negativos.

6. Las personas que con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio cobran un complemento personal “ad personam”, de carácter pensionable, no compensable y no absorbible, verán actualizado dicho complemento en idéntico modo a su salario, esto es, formará parte dicho complemento de su salario base, junto con el salario de Convenio.

Por tanto, la actualización salarial, será el importe bruto anual efectivamente devengado por el/la empleado/a, referenciado a la fecha de la firma del presente Convenio, por todos los conceptos de naturaleza salarial, exceptuando los complementos de disponibilidad/funcional, variable, en especie, las gratificaciones, horas extraordinarias, las ayudas de guardería o estudios, y los premios o beneficios sociales a los que ha habido lugar durante el ejercicio.

7. El pago del salario mensual se producirá el día 27 de cada mes, y en caso de coincidir con un día no laborable, el día hábil inmediatamente anterior.

Artículo 25. Pagas extraordinarias.

1. Los/las empleados/as de la Fundación Cajasol percibirán anualmente dos pagas extraordinarias que serán abonadas en los meses de junio y diciembre, respectivamente.

2. Las pagas extraordinarias se acreditarán de fecha a fecha y en proporción al tiempo trabajado.

3. La cantidad a abonar por la Fundación, en cada una de estas pagas, será de una mensualidad bruta del salario base junto con los complementos personales que correspondan de conformidad con el presente Convenio, tales como el complemento “ad personam” y otros similares.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

Artículo 26. Disposiciones de carácter general.

Las condiciones sociales aquí reguladas tienen el carácter de mínimos, por lo que cualquier mejora como consecuencia de acuerdo de las partes, pacto, contrato o cualquier otra norma, causadas con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, será de inmediata aplicación subsistiendo inalterables las restantes.

Artículo 27. Complemento por baja por Incapacidad Temporal (IT).

1. En los casos de incapacidad temporal, y durante toda la duración de la misma, la Fundación Cajasol garantiza a sus trabajadores/as un complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, se perciba la totalidad de la retribución del trabajador/a.

2. Sin embargo, la Fundación sólo estará obligada a abonar ese complemento hasta un máximo de 90 días por año natural cuando sean diversos los procesos de IT del/de la trabajador/a. La Fundación valorará las circunstancias particulares que se susciten al respecto, al objeto de dirimir de forma individualizada la procedencia en la aplicación de este complemento en este supuesto.

3. La baja médica deberá comunicarse de inmediato al jefe/a o responsable superior, sin perjuicio de su presentación dentro de las 72 horas siguientes. Toda ausencia breve por enfermedad que no comporte la baja médica deberá comunicarse lo antes posible al responsable superior.

4. La Fundación Cajasol podrá verificar el estado del/de la enfermo/a mediante reconocimiento a cargo del personal médico que designe y que tendrá lugar en el domicilio del enfermo/a.

La negativa del/de la empleado/a a dicho reconocimiento comportará la supresión del complemento acordado en el punto 1 del presente artículo.

Artículo 28. Previsión social complementaria.

El sistema de previsión social complementaria de la Entidad estará instrumentado a través de un Plan de Previsión Social Empresarial cuyo régimen de aportaciones y prestaciones se define en el presente artículo y que en función de las obligaciones asumidas, será de aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación definida para las contingencias de fallecimiento e incapacidad.

Se define la existencia de dos colectivos diferenciados, con un régimen de aportaciones distintos, que se fundamenta en la diferente procedencia de los mismos.

1. Colectivo A: Está compuesto por todos aquellos trabajadores de la Fundación Cajasol en activo al día de la fecha de efectos del presente Convenio y que estuvieran en la plantilla de Cajasol a fecha 1 de julio de 2011.

Fundación | **Cajasol**

2. Colectivo B: Está formado por todos aquellos trabajadores que se hayan incorporado a la Fundación Cajasol con posterioridad al 1 de julio de 2011 y todos aquellos que se incorporen en el futuro.

- Régimen de aportaciones y prestaciones del Colectivo A:

El Régimen de aportaciones de jubilación para los trabajadores pertenecientes a este colectivo:

La entidad procederá a realizar una aportación anual equivalente a un porcentaje del salario pensionable anual, de conformidad con el siguiente calendario:

- Años 2027 y 2028: 9,5%
- Años 2029 y 2030: 10%

En cuanto al Régimen de Prestaciones de los trabajadores pertenecientes a este colectivo, será el siguiente:

Las prestaciones definidas para las contingencias de fallecimiento e incapacidad de este colectivo están establecidas en el Acuerdo Laboral de 2 de Abril de 2013, firmando entre la Entidad y los representantes de los trabajadores y por todos acuerdos laborales posteriores a dicha fecha que supongan la modificación del mismo, incluido el firmado con fecha 15 de mayo 2014.

- Régimen de aportaciones y prestaciones del Colectivo B:

Para los/las trabajadores/as que hubieran ingresado en la Fundación Cajasol con posterioridad al 1 de julio de 2011, el régimen de aportaciones y prestaciones, será el siguiente, siempre que el empleado tenga, al menos, un año de antigüedad:

a. Aportaciones para las contingencias de riesgo (fallecimiento e incapacidad):

Una vez que la persona trabajadora acredite una antigüedad de un mes en la Fundación causará alta en el Plan de Previsión Social Empresarial, a los efectos de las contingencias de riesgos (fallecimiento e incapacidad) salvo renuncia expresa por parte de ésta.

Con este fin, la Entidad procederá a realizar la aportación necesaria para el aseguramiento de los siguientes capitales:

- Fallecimiento por cualquier causa: Un capital de 18.000 euros.
- Fallecimiento por accidente: Un capital de 36.000 euros.
- Incapacidad permanente absoluta: Un capital de 18.000 euros.

b. Aportaciones para la contingencia de jubilación:

Una vez que la persona trabajadora acredite una antigüedad de un mes en la Fundación salvo renuncia de ésta, causará alta en el Plan de Previsión Social Empresarial, y la

Fundación | Cajasol

entidad procederá a realizar una aportación anual equivalente a un porcentaje del salario pensionable anual, de conformidad con el siguiente calendario:

- Año 2027 y 2028: 9,5%
- Año 2029 y 2030: 10%

A estos efectos, se entenderá por salario pensionable anual, el importe bruto anual efectivamente devengado por el/la empleado/a, referenciado a la fecha de la firma del presente Convenio, por todos los conceptos de naturaleza salarial, exceptuando los complementos de disponibilidad/funcional, variable, en especie, las gratificaciones, horas extraordinarias, las ayudas de guardería o estudios, y los premios o beneficios sociales a los que ha habido lugar durante el ejercicio.

La aportación se realizará una vez al año durante el mes de enero de cada ejercicio sin perjuicio de las regularizaciones correspondientes que se hagan al final del cada año. En el caso de altas en el ejercicio con posterioridad al mes de enero de cada año, la aportación se devengará en el mes en que se produzca la condición para realizar la aportación.

Artículo 29. Asistencia sanitaria.

1. La Fundación Cajasol procederá a la contratación, gratuita para toda la plantilla activa de trabajadores/as de la entidad, con una antigüedad mínima de un mes, de una póliza colectiva bajo la modalidad de cuadro médico con una Entidad de Seguros de reconocida solvencia y experiencia en el sector de los Seguros de Salud, a elección de la Fundación.
2. El establecimiento y determinación en cada momento de las condiciones de la mencionada póliza, así como la contratación de la misma, será potestad de la Fundación, quien asumirá el coste de sus primas.

Artículo 30. Ayudas para estudios profesionales de los/las trabajadores/as.

La Dirección de la Fundación Cajasol tendrá la facultad de otorgar al personal de la Fundación, becas de estudios con una asignación económica de hasta el 100% de la matrícula o gastos de inscripción, debidamente justificada, cuando comporte una formación que se considere necesaria para el ejercicio de su actividad o el desarrollo profesional dentro de la Fundación. Por lo tanto, todo trabajador/a podrá solicitar la beca correspondiente a la Dirección de la Fundación Cajasol, siendo de libre decisión de esta Dirección su concesión.

Artículo 31. Anticipos para necesidades diversas.

1. La Fundación Cajasol concederá a los/las trabajadores/as que lo soliciten, anticipos por el importe máximo de dos mensualidades de su salario pensionable bruto con el fin de hacer frente a gastos por acontecimientos familiares extraordinarios (bodas, maternidades y paternidades, defunciones...), gastos de la primera vivienda (derivados de compras, fianzas de alquiler, mejoras o mudanzas), gastos extraordinarios o imprevistos de carácter personal y familiar, siniestros en general, así como intervenciones quirúrgicas y gastos médicos. Asimismo, se podrá optar a dos mensualidades adicionales a las dos citadas, que

Fundación | Cajasol

se establece exclusivamente para atender situaciones de carácter perentorio y extraordinario, que deberán justificarse debidamente, al objeto de que sean valoradas por la Dirección la procedencia de las mismas.

2. Dichos anticipos se amortizarán sin intereses a base de deducciones a razón del 10% de cada una de las mensualidades de salario, tanto ordinarias como extraordinarias, correspondientes al empleado/a. A título individual, se podrá pactar con el/la trabajador/a la posibilidad de retornar a razón del 7%, en el supuesto que el/la trabajador/a esté pasando una situación difícil y perentoria.

3. Podrá ampliarse un anticipo que inicialmente se hubiera solicitado por dos mensualidades, y que esté pendiente de amortizar, previo a su finalización, hasta el importe máximo indicado en el punto 1 de este artículo. En su caso, podrá igualmente, cursarse una nueva solicitud de anticipo, que no haya finalizado su amortización, cuando se haya amortizado al menos dos mensualidades de las solicitadas inicialmente. En este caso, al abono del nuevo anticipo, deberá cancelarse el importe pendiente de amortizar el anticipo anterior.

4. Durante el periodo de amortización del anticipo, si el trabajador causa baja definitiva en la Fundación por cualquier motivo, esta amortización puede ser objeto de compensación contra el último recibo de salario, la liquidación correspondiente y/o la indemnización por finalización de contrato. En caso de no ser suficiente, el empleado se compromete a reintegrar a la Fundación la cuantía restante en los diez días siguientes a la baja en la Fundación.

Artículo 32. Ayuda de guardería.

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establece una ayuda para los/las empleados/as con hijos/as menores a 3 años.

Dicha ayuda se establece en la tabla salarial que figura en el Anexo III a este Convenio, cuyo importe no está sujeto a actualización durante la duración del mismo.

2. La ayuda de guardería se abonará en el mes de septiembre, consistiendo en un pago único anual.

Los niños nacidos en los meses de octubre, noviembre y diciembre, percibirán la ayuda guardería en la nómina del mes diciembre.

3. El límite de edad establecido en este artículo deberá alcanzarse antes del 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio.

4. En caso de que ambos progenitores trabajen en la Fundación Cajasol, no se duplicará la cantidad a percibir por dicho concepto.

Artículo 33. Ayuda de estudios de hijos hasta los 26 años.

1. Los/las trabajadores/as de la Fundación Cajasol en activo recibirán una Ayuda de Estudios por cada hijo/a hasta los 26 años, cuyo importe figura en el Anexo III a este Convenio, cuyo importe no está sujeto a actualización durante la duración del mismo.

A partir del cumplimiento de los 17 años, se deberá acreditar la matriculación en un centro de estudios oficial para ser acreedor de dicha ayuda.

2. La presente ayuda será incrementada en el 100% de la misma, cuando los hijos estudien en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado y pernocte fuera de él, cuando se acredite la imposibilidad de cursar los estudios en la plaza de residencia del trabajador.

3. La ayuda regulada en este artículo se ampliará hasta el importe consignado en el Anexo III, en caso de que el/los hijos cuenten con certificación oficial de minusvalía y/o gran dependencia, a partir de un 33% de grado de minusvalía.

4. Para disfrutar de esta ayuda, habrá que facilitar a la Fundación Cajasol, justificación documental de la matrícula en centros oficiales de formación y cuanta documentación se solicite al empleado en relación a esta ayuda.

5. Se tendrá el mismo derecho cuando se presente declaración judicial de tutela y/o declaración administrativa de acogida, siempre que convivan con el/la trabajador/a y estén a su cargo.

6. El límite de edad establecido en este artículo deberá alcanzarse antes del 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio.

7. La ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de septiembre de cada año y será en concepto del próximo curso escolar.

8. En caso de que tanto el padre como la madre trabajen en la Fundación Cajasol, no se duplicará la cantidad a percibir por dicho concepto.

9. Esta ayuda dejará de percibirse en caso de que el hijo realice cualquier trabajo remunerado o disfrute de ayudas públicas o similares, cuya cantidad supere el cómputo anual, de una vez y medio el salario mínimo interprofesional. En el caso de no alcanzar este importe, habrá de justificar documentalmente a través de un certificado de haberes, dicha circunstancia.

Artículo 34. Ayuda por nacimiento, acogimiento o adopción legal.

Los trabajadores percibirán un pago único de 1.000 euros brutos por nacimiento de un hijo o hija, acogida o adopción legal. Este importe no está sujeto a actualización durante la duración del Convenio.

En el supuesto de que ambos padres presten servicios en la entidad, solo tendrá derecho a percibir esta ayuda uno de ellos, por lo que no se duplicará la cantidad a percibir por este concepto.

Artículo 35. Ayuda en caso de defunción de hijo o hija, pareja legal, padre o madre, suegro o suegra.

Los trabajadores percibirán la cantidad de 2.000 euros brutos en el caso de fallecimiento de hijo o hija, pareja legal, padre o madre, y padre o madre de su pareja legal. Este importe no está sujeto a actualización durante la duración del Convenio.

La Fundación Cajasol podrá solicitar toda la información necesaria para la adjudicación de esta ayuda.

Artículo 36. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un permiso no retribuido de una duración máxima de 30 días naturales al año por motivos de separación o divorcio, adopción, accidentes, etc., debidamente justificados y situaciones excepcionales de carácter familiar y/o personal debidamente justificadas.

Artículo 37. Permiso retribuido para ausencias por emergencia familiar.

El/la trabajador/a, dispondrá de una ampliación al plazo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, de hasta un máximo de 7 días laborales al año, con el único requisito de la justificación debidamente acreditada de la situación de emergencia ocasionada por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, o con necesidad de asistencia, hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, supuestos excepcionales por razones de orden familiar acreditados, que podrá transformar en una bolsa de horas a disfrutar en el período de un mes desde que se den los supuestos descritos. Los/as trabajadores/as que acrediten la condición de parejas de hecho legalmente reconocidas, tendrán derecho a los permisos retribuidos establecidos en el presente Convenio, con relación a su respectiva pareja.

En aquellos casos que se requiera un desplazamiento acreditado superior a 100 kms para atender las circunstancias expuestas con anterioridad, se podrá disfrutar de 2 días adicionales sin que la suma total de días de permiso pueda superar los 9 días laborales al año.

Artículo 38. Permiso retribuido por necesidades de conciliación familiar y otros motivos.

1. Al objeto de atender las necesidades de conciliación de la vida familiar, se reconoce el derecho a disfrutar de tres días de permiso retribuidos al año por asuntos propios, pudiendo ser disfrutados en días completos o fraccionados en diversos períodos de tiempo para lo que se establecerá una bolsa de horas equivalentes, en base a 8 horas por día. El empleado disfrutará del citado permiso a su conveniencia, previa autorización de la Dirección. El disfrute de los tres días solo podrá tener lugar durante el año natural.

2. El/la empleado/a disfrutará de dos días laborables por traslado de domicilio habitual y tres días, si el cambio de domicilio conlleva un cambio de localidad.

3. El/la trabajador/a disfrutará de quince días naturales por matrimonio o unión estable de pareja de hecho, siempre que cumplan las condiciones y requisitos que legalmente se establezcan, en el ámbito del Estado español o de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Estos días se disfrutarán continuados a la fecha del hecho causante, o con motivo de la inscripción oficial de la unión de parejas de hecho. Este permiso será incompatible con una posterior solicitud de permiso retribuido por matrimonio o unión estable de pareja de hecho.

4. Una vez se cumplan los 60 años de edad, los/las empleados/as tendrán derecho a una reducción de su jornada de una hora semanal, debiéndose concretar su disfrute de común acuerdo con la Dirección, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la Fundación.

Artículo 39. Permiso retribuido por asistencia a exámenes.

El personal tiene derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos, únicamente serán retribuidos los correspondientes a los días de los exámenes en cuestión.

En cualquiera de los casos, será precisa la presentación de la justificación documental de la asistencia al examen en cuestión.

Artículo 40. Compensación gastos, kilometraje y ayuda comida.

1. Como compensación a los gastos por viajes realizados por cuenta de la Fundación Cajasol, el/la empleado/a percibirá los gastos efectivamente realizados, previa presentación de los comprobantes o facturas, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento. Los gastos de desplazamientos y alojamiento se abonarán aparte, previa presentación de la correspondiente factura.

2. Como compensación a los gastos por viajes realizados en vehículo propio por cuenta de la Fundación Cajasol, el/la empleado/a percibirá en concepto de kilometraje el importe de 0,37 euros/km., para los años de vigencia del presente Convenio. La citada cuantía será revisada por la Comisión Paritaria Interpretativa del Convenio, al objeto de adecuarla, en su caso, a los cambios que al respecto pueda introducir la normativa vigente del IRPF.

3. Durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece una ayuda para comida por día efectivo de trabajo en jornada partida, por un importe máximo de hasta 18 euros, que serán abonados previa justificación del gasto incurrido mediante la presentación de la factura correspondiente. La citada cuantía será revisada por la Comisión Paritaria Interpretativa del Convenio, al objeto de adecuarla, en su caso, a los cambios que al respecto pueda introducir la normativa vigente del IRPF.

Esta ayuda no se recibirá en los siguientes supuestos: prestación de servicios en jornada continuada o intensiva, vacaciones, permisos, incapacidad temporal y cualquier otra

Fundación | **Cajasol**

circunstancia que motive la suspensión del contrato de trabajo, y cualquier otro supuesto que no implique un gasto efectivo para el trabajador o trabajadora.

Artículo 41. Gratificación por 25 y 35 años de antigüedad en la Fundación.

Los/las trabajadores/as que cumplan 25 o 35 años de prestación de servicio efectiva en la Fundación Cajasol tendrán derecho a un permiso retribuido de 10 y 15 días laborables, respectivamente, que disfrutarán en los tres años naturales consecutivos, iniciándose el primer año en el que cumplan los 25 o 35 años de servicio.

Artículo 42. Uniformes.

La Fundación elegirá y facilitará el correspondiente vestuario y/o los complementos necesarios para el personal del Grupo 2, según las normas de cada centro y el protocolo o normas de aplicación, siendo obligatorio su uso.

CAPÍTULO VI

Representante de los/las trabajadores/as

Artículo 43. Información general.

Se informará al representante de los/las trabajadores/as, dentro de un plazo de tiempo razonable, de los posibles cambios de los Estatutos fundacionales, de la apertura, el cierre o el traspaso de centros y de los cambios de las líneas maestras de trabajo de la Fundación Cajasol.

Artículo 44. Garantías sindicales.

Ningún representante unitario de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación y, en todo caso, procederá la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el representante unitario de los trabajadores, en su caso.

En el supuesto de despidos improcedentes de representantes de los trabajadores por causa del ejercicio de su función de representación sindical, la opción de permanencia en la Fundación corresponderá a los mismos, siendo obligada la readmisión si se optase por ella.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Fundación en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el proceso productivo todas aquellas publicaciones de interés laboral o social.

CAPÍTULO VII Plan de Igualdad

Artículo 45. *Plan de Igualdad.*

1. La Fundación Cajasol, se compromete a cumplir y respetar todo lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 sobre la Igualdad de Oportunidades, con el objetivo de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.

De esta forma, la Fundación se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, procurará adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con el representante legal de los trabajadores/as.

Tanto la Dirección de la Fundación como la representación de los trabajadores, velarán por el exacto cumplimiento de la legalidad en el ingreso de personal, incluida la contratación.

En todo caso, se mantendrá una especial atención en la no discriminación, en general, y en particular, de la mujer, en el ingreso de la plantilla.

Igualmente, en este capítulo, la Fundación se obliga a promover y colaborar por el cumplimiento de los siguientes principios:

Principio de no discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Principio de prohibición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género (Colectivo LGTBI).

Queda terminantemente prohibido cualquier tipo de acoso en el entorno laboral. La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores se comprometen a

garantizar un espacio de trabajo seguro, respetuoso y libre de conductas discriminatorias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Asimismo, constituye acoso discriminatorio hacia el colectivo LGTBI cualquier comportamiento realizado por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género hacia el colectivo LGTBI.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de acoso hacia el colectivo LGTBI se considerará también acto de discriminación.

Principio de no discriminación por embarazo o maternidad / paternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se entiende incluido en este principio el periodo de lactancia y a los hombres en el periodo del permiso por paternidad.

Principio de acción positiva.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas

Principio de indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

CAPITULO VIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 46. Seguridad y Salud Laboral (Vigilancia de la Salud).

1. Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente. Tienen, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo, y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de su representante legal.

2. La Fundación se compromete a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos para proteger la seguridad y salud de los trabajadores/as a su servicio.

A estos efectos, adoptará cuantas medidas sean necesarias, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgos grave e inminente, así como en la vigilancia de la salud.

3. En el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, la Fundación podrá valerse del asesoramiento necesario y deberá contar con los medios técnicos que se consideren necesarios acudiendo, si lo estima preciso, a entidades especializadas.

Artículo 47. Vigilancia de la salud.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente.

Periódicamente se efectuará un reconocimiento médico suficiente, de acuerdo con las normas vigentes, pudiendo, en su caso, arbitrarse reconocimientos extraordinarios en aquellos casos en que ello fuera conveniente o necesario.

El trabajador podrá, en todo momento, interesar copia de su expediente médico.

Artículo 48. Medio ambiente.

El incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente, obliga a la Fundación a continuar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños al medio ambiente que nos rodea.

El representante de los trabajadores podrá ayudar a la Dirección de la Fundación, en la mejora de la acción medioambiental, y por ello, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

Fundación | **Cajasol**

Igualmente, podrá colaborar con la Fundación en el diseño y desarrollo de las acciones formativas, en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales y que permitan un mejor conocimiento de los problemas de esta naturaleza.

2. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente a la representación de los trabajadores, la Fundación facilitará información de lo siguiente:

- a) De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- b) De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- c) De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al Centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- d) Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.

3. La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante la propuesta de variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas.

4. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 49. *Principio general.*

Siguiendo la sistemática utilizada en los Convenios Colectivos, se introduce a continuación el capítulo dedicado al Régimen Disciplinario.

Sin embargo, los firmantes de este Convenio quieren dejar constancia expresa de que esta introducción no obedece a voluntad punitiva ninguna, sino que responde a la necesidad de reglamentar lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en ese aspecto.

Artículo 50. *Faltas.*

1. Se considerará falta cualquier acto u omisión del/de la trabajador/a que suponga una infracción de los deberes y funciones que tenga encomendados o resulte contrario a lo que preceptúan las disposiciones legales vigentes.

2. Las faltas o infracciones laborales de los/de las trabajadores/as se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 51. Graduación de las faltas.

De conformidad con la clasificación que contiene el artículo anterior, y sin carácter restrictivo, la enumeración de las faltas es la siguiente:

1. Faltas leves:

- a) De tres a cinco faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad, el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus tareas.
- b) No cursar a su tiempo la baja por enfermedad, salvo que se demostrara la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.
- d) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el permiso o comunicación necesarios o causa justificada, siempre y cuando no se ocasione perjuicio irreparable.
- e) No comunicar a la Fundación las vicisitudes familiares que puedan afectar a los Seguros Sociales, Plus Familiares y retenciones de IRPF, dentro de los cinco días siguientes a su producción.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, de forma reiterada, siempre y cuando la negativa no fuera manifestada verbalmente; en ese caso se calificará como falta grave.
- g) La imprudencia en el trabajo respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales, que no ocasione accidentes serios o daños al personal o a los elementos de trabajo.

2. Faltas graves:

- a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- b) Faltar al trabajo reiteradamente sin causa justificada.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los cuales se soliciten.
- e) El consumo de sustancias que alteren sustancialmente el rendimiento habitual, siempre y cuando no sea reincidente; en ese caso se considerará falta muy grave.
- f) La desobediencia de las normas o de las órdenes e instrucciones de la Dirección, mandos superiores o personas en la que estos deleguen en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la Fundación o compañeros/as de trabajo, se condenará falta muy grave.
- g) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia directa del mismo se ocasionase perjuicio de cualquier tipo a la Fundación o compañeros/as de trabajo.

Fundación | **Cajasol**

- h) Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo. Si fuera público, o con clientes, se considerará falta muy grave.
- i) Emplear para uso o consumo propios, productos, enseres y prendas de la Fundación, y con el perjuicio consiguiente.
- j) La falta de respeto hacia el público, mandos, subordinados y compañeros/as.
- k) Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros, artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o de la Fundación.
- l) De cinco a más faltas de puntualidad en el plazo de dos meses

3. Faltas muy graves:

- a) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre.
- b) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración al personal responsable o sus familiares, así como a los compañeros/as, subordinados/as y usuarios, proveedores, colaboradores, etc.
- c) Cinco o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en el período de un trimestre.
- d) Diez o más faltas de puntualidad en el período de un trimestre.
- e) El fraude, hurto, o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, como a la Fundación, o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto o servicio en cualquier lugar.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- g) La simulación de enfermedad o accidente. Incluyéndose los supuestos cuando un trabajador/a estando de baja realice trabajos de cualquier otro tipo por cuenta propia o ajena, y también queda incluida toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- h) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.
- i) Causar accidentes por imprudencia o negligencia.
- j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados, o información confidencial de la Fundación, o revelar a cualquier persona ajena a la misma, datos de reserva obligada.
- k) La falta continuada de aseo y limpieza, de tal índole que produzca una queja justificada de los compañeros/as o de los usuarios, proveedores, colaboradores, etc.
- l) La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios y demás documentos de la Fundación.
- m) La embriaguez habitual y el estado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.

Fundación | Cajasol

- n) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Fundación o sean incompatibles con la actividad de cualquier tipo de parte de personal, contratistas o clientela.
- ñ) Conductas constitutivas de acoso sexual, así como las faltas de respeto o consideración hacia el personal de la Fundación o miembros de los órganos de dirección y administración de la misma, usuarios, proveedores, colaboradores, etc.
- o) La difusión, revelación o extracción de información y documentación relativa a la Fundación, así como datos confidenciales y/o de carácter personal en y/o de ficheros automatizados.
- p) Descubrir planes de la Fundación, utilizar indebidamente documentos y/o revelar fórmulas de las mismas, etc., sea cual fuere el fin con el que se realice.
- q) Abusar de la autoridad por parte de los superiores jerárquicos.

Artículo 52. Sanciones.

Las sanciones que puedan imponerse al personal que haya incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días, traslado forzoso ó despido.

Artículo 53. Procedimiento sancionador.

1. Las sanciones se comunicarán al/a la interesado/a por escrito, y se dará conocimiento de las faltas graves al Comité de Dirección de la Fundación y al/a la Delegado/a del Personal.
2. Para la imposición de sanciones por falta muy grave se instruirá expediente sumario.

El expediente se iniciará enviando al/a la trabajador/a un pliego de cargos en los cuales se expondrán sucintamente los hechos que se suponen constitutivos de falta.

Seguidamente se enviará al Comité de Dirección de la Fundación y al/a la Delegado/a de Personal, los cuales, igual como el/la trabajador/a afectado/a, dispondrán de cinco días hábiles para manifestar por escrito, que enviarán a la Dirección, lo que consideren conveniente para la aclaración de los hechos. La Dirección, cerrado el plazo de cinco días hábiles, aunque el/la trabajador/a afectado/a o el/la delegado/a del Personal no hayan hecho uso de su derecho a formular alegatos por escrito, podrán imponer al/a la trabajador/a la sanción que considere procedente, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo que se haya pactado en el presente Convenio Colectivo.

Fundación | **Cajasol**

La sanción se comunicará por escrito al/a la trabajador/a y seguidamente se trasladará al Comité de Dirección de la Fundación y al/a la Delegado/a de Personal.

3. En relación a las garantías del/ de la Delegado/a de Personal, como representante legal de los trabajadores/as, este convenio se remite a lo que dispone el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO X

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 54. Seguro de responsabilidad civil y de accidente.

1.- La Fundación dispondrá en favor de sus trabajadores, de un seguro de responsabilidad civil frente a terceros, suscrito por una Compañía de Seguros de reconocida solvencia, que de cobertura al riesgo de responsabilidad, en el que puedan incurrir aquellos como consecuencia del ejercicio de los cometidos y trabajos encomendados por la Fundación dentro de su ámbito fundacional y social

2.- Adicionalmente al Sistema de Previsión Social aquí regulado, la Fundación dispondrá en favor de sus trabajadores de una póliza de seguros de accidentes que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, con una Compañía de Seguros de reconocida solvencia.

Artículo 55. Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en este Convenio Colectivo.

Con el objeto de mantener el empleo en la Fundación cuando concurran graves causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes y previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la Fundación las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, que afecten a las materias recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la Fundación en el procedimiento de consultas corresponderá al/a la representante del Personal, firmante de este Convenio.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la Fundación, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a los representantes del personal firmantes del Convenio Colectivo, adjuntando una memoria explicativa completa de las causas que lo motivan, así como los objetivos propuestos y cuanta documentación e información técnica, jurídica, económica y financiera sea necesaria para justificar la inaplicación de lo pactado.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión Fundación, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o

Fundación | Cajasol

reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas alternativas que atenúen sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, éste deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Fundación y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la Fundación. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Fundación relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad.

En caso de desacuerdo, las partes actuarán según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para este supuesto.

Artículo 56. Aplicación Supletoria.

En todos los puntos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y normas concordantes.

Disposición adicional primera.

El presente Convenio seguirá teniendo validez aun cuando la Fundación incurra en posibles fusiones con otra u otras fundaciones, así como cualquier otra operación de transformación de su forma jurídica, entre ellas, su transformación en fundación de carácter ordinario, o cualquier otra figura jurídica.

Disposición adicional segunda.

La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el Convenio, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, supondrá que las partes deben volver a reunirse a fin de negociar de nuevo las condiciones afectadas por dichas disposiciones o resoluciones.

En el caso de que las modificaciones supongan la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, el Convenio Colectivo en su totalidad se entenderá como no firmado y las partes deberían volver a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

ANEXO I

Horarios

1.- El horario de trabajo con carácter general en la Fundación Cajasol es el siguiente:

i. De lunes a jueves:

* Dos días con horario ininterrumpido/intensivo, con un cómputo total diario de 7,00 horas al día.

– Entrada: de 8,00 horas a 8.30 horas, de carácter flexible.

– Salida: de 15.00 horas a 15.30 horas, de carácter flexible, en función de la hora de entrada.

Este horario ininterrumpido/intensivo se aplicará, igualmente, en las jornadas vísperas de día festivo, salvaguardando los servicios y actividades de la Fundación.

* Dos días con horario partido, con un cómputo total diario de 9,00 horas cada día.

– Entrada: de 9,30 horas a 10,00 horas, de carácter flexible.

– Pausa para comida: de 15,00 horas a 17,00 horas, de carácter flexible, pero con una pausa mínima de una hora.

– Salida: de 19,30 horas a 21,00 horas, de carácter flexible, en función de la hora de entrada y de la duración de la pausa para comida.

En cada área funcional de la Fundación se consensuará con el Jefe correspondiente el calendario laboral, el reparto del horario de trabajo y la distribución de las jornadas ininterrumpidas y jornadas partidas de forma equitativa entre la plantilla de cada área, de tal manera que se garantice en todo momento, la presencia de personal durante los cuatro días de la semana en horario de tarde, y así quede asegurada la cobertura de personal y la asistencia a los eventos y actos organizados por la Fundación.

ii. Viernes:

– Entrada: de 8.30 horas a 9.30 horas, de carácter flexible.

– Salida: de 14.30 horas a 15.30 horas, de carácter flexible, en función de la hora de entrada.

El cómputo total diario tendrá que ser de 6:00 horas.

El/la trabajador/a comunicará al jefe correspondiente su opción en el momento de la elaboración del calendario laboral.

Fundación | **Cajasol**

2.- Se establece un horario ininterrumpido/intensivo de tres meses, que se realizará desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre (ambos días incluidos), de acuerdo con el calendario laboral de cada año.

Esta jornada será de lunes a viernes, entrada de 8.00 horas a 8.30 horas y salida de 15.00 horas a 15.30 horas.

Igualmente, este horario intensivo se realizará desde el 26 de diciembre al 4 de enero de cada año.

3. Este horario entrará en vigor a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

4. Las excepciones en el horario de trabajo detallado en este anexo son las que vienen expresamente señaladas en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo.

ANEXO II

Horarios especiales y jornadas reducidas

Horario Especial por cuidado de hijo/a y familiares.

El horario de trabajo de los/las trabajadores/as que tengan hijos menores a tres años, o con alguna minusvalía, y aquellos que tengan algún familiar directo de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, en situación de gran dependencia, podrán optar por la jornada continuada especial, que será la siguiente:

Horario durante todo el año:

De lunes a viernes: de entrada de 8.00 horas a 8.30 horas y salida de 15.00 horas a 15.30 horas, en función de la hora de entrada.

En cualquier caso, la Fundación Cajasol podrá solicitar toda la información necesaria para la concesión de este horario, y entre otra, el trabajador/a, deberá contar con la certificación oficial de minusvalía del hijo/a y/o el documento público del grado de dependencia del familiar.

Jornadas reducidas

1. Se establece para todo el ámbito de actuación de la Fundación, las siguientes jornadas reducidas, con horario de trabajo de 9.00 a 13.30 horas.

Días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

Días laborables de la Semana Santa.

Semana completa de fiesta mayor en cada localidad (con un máximo anual de cinco días laborales).

2. Las jornadas reducidas señaladas en este documento serán, asimismo, de aplicación a todos los trabajadores a turnos de trabajo distintos al general y a los asignados a centros de trabajo de régimen de jornada singular.

ANEXO III

Tabla salarial AÑO 2026 (14 pagas)

CATEGORIAS / NIVELES	IMPORTES
- Grupo 1:	
Nivel I	69.129,85 €
Nivel II	53.176,81 €
Nivel III	42.541,45 €
Nivel IV	31.906,09 €
- Grupo 2:	
Nivel I	26.588,40 €
Nivel II	23.043,28 €

OTROS CONCEPTOS NÓMINAS	IMPORTES
Kilómetro	0,37 €

OTROS CONCEPTOS NÓMINAS	AÑO 2027	AÑO 2028	AÑOS 2029 y 2030
Ayuda de guardería	1.000,00 €	1.050,00 €	1.100,00 €
Ayuda de estudios de hijos	800,00 €	850,00 €	900,00 €
Ayuda de estudios de hijos con discapacidad o gran dependencia	3.300,00 €	3.350,00 €	3.400,00 €