

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se registra y publica el VII Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo Andalucía (Forem-Andalucía).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Forem-Andalucía. Fundación Formación y Empleo Andalucía» (Cód. núm. 71000592011996), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral en fecha 4 de marzo de 2019, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 25 de febrero de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo conforme al artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, en el registro de convenios colectivos de trabajo con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 19 de marzo de 2019.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

VII CONVENIO COLECTIVO FOREM-ANDALUCÍA

AÑO 2019

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente acuerdo regulará las relaciones de trabajo entre la Fundación Formación y Empleo de Andalucía y los/as trabajadores/as que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de ésta, así como a todo/a trabajador/a que pase a formar parte del personal con posterioridad a la firma del presente acuerdo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación el Personal de Dirección de la Fundación, que se concreta en el Gerente, Coordinadores/as Provinciales y Responsables de Área.

Artículo 2. Vigencia.

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y su vigencia concluirá el día 31 de diciembre de 2022, entendiéndose prorrogado tácitamente un año más, si al menos con un mes de antelación al día de su vencimiento no es denunciado por alguna de las partes.

Artículo 3. Comisión Paritaria.

En un período no superior a 30 días, a partir de la firma del presente acuerdo, se designaran sus miembros y normas de funcionamiento.

Se fija como sede de la comisión paritaria los locales de la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía sitios en C/ Trajano, 1, 7.ª planta.

Esta Comisión estará formada por 4 miembros:

- 2 miembros en representación de la Fundación.
- 2 miembros en representación de los/as trabajadores/as.

Esta se dotará de un Presidente ajeno a la misma, que lo asignará la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía.

Todos los miembros tendrán voz y voto, salvo el Presidente que sólo tendrá voz. A este se le otorgan funciones de mediación, consistentes en hacer propuestas, a las que se le tendrá que responder razonablemente.

Las competencias de la Comisión Paritaria serán:

- Interpretación del Convenio.
- Aplicación efectiva del cómputo anual de horas.
- Fijación de jornada de trabajo en cada uno de los centros.
- Intervención previa en todos los conflictos colectivos.

La representación de los Centros Gestores podrá delegar a la Comisión Paritaria la solución de los temas de ámbito de dichos Centros Gestores, que estimen oportunos.

En el caso de no alcanzarse acuerdo en la Comisión Paritaria en las tres cuestiones antes señaladas, cualquiera de las partes podrá iniciar cualquiera de los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía (SERCLA).

Artículo 4. Participación y organización del trabajo.

Las modificaciones que se produzcan tanto en los sistemas de trabajo, como en la asignación de puestos de trabajo se harán previa negociación con la representación de los/as trabajadores/as. En los Centros Gestores donde no haya representación de los/as trabajadores/as la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía lo designará. En el supuesto que no se alcance acuerdo, la organización del trabajo será facultad de los órganos de dirección de la Fundación.

Artículo 5. Contratación.

Las contrataciones se ajustarán a las normas legales generales sobre las contrataciones y las específicas que figuren en el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos

Debido a la naturaleza de la actividad de la Fundación, ejecuciones de Planes o Programas Formativos, Programas de Orientación Profesional y Proyectos de Estudios e Investigación, especificados y concretados en el tiempo en fechas inciertas, las contrataciones por obra o servicio determinado serán las que se utilicen preferentemente.

La obra o servicio objeto de las contrataciones de los/as trabajadores/as, será el desempeño de las tareas propias de las diferentes categorías profesionales dentro de la ejecución de los Planes o Programas Formativos.

La ejecución, objeto de la contratación de los/as monitores/as, coincidirá con el inicio y finalización del curso o módulo de curso. En el caso del resto del personal docente, se iniciará con la divulgación y captación de alumnos, y finalizará con la terminación del último curso del Plan o Programa Formativo en cuestión, que se este impartiendo en el Centro Gestor al que pertenezca. Todos los Monitores y monitoras además de la titulación habilitante para el curso que va a impartir deberá acreditar cualquier requisito administrativo que sea requerido en el programa en el que se enmarque el curso a impartir.

En el caso del resto de personal docente no impartidor, tutores, evaluadores, editores de materiales etc., su inicio y finalización coincidirá con el inicio de su tarea en el curso correspondiente y finalizará con la terminación de la misma.

En el caso del Personal no Docente, la ejecución se iniciará con la preparación de la solicitud del Plan o Programa Formativo;

y finalizará con la justificación contable del Plan o Programa Formativo en cuestión, que se este impartiendo en el Centro Gestor al que pertenezca, a excepción de los/as Técnicos/as de Formación de Centro Gestor, los/as cuales de forma específica, se concretará en el inicio y finalización de la ejecución del curso o los cursos objeto de la contratación y/o asignación a cada uno de los/as técnicos/as.

Se dará la posibilidad de que un/una trabajador/a sea contratado/a por obra o servicio determinado para la intervención en la ejecución de más de un Plan o Programa Formativo, en este caso podrá también ocurrir, que dichas intervenciones en la ejecución de diferentes Planes o Programas se solapen en el tiempo.

En estos casos se efectuará las ampliaciones o reducciones del objeto de las obras o servicios que correspondan. En caso de tratarse de reducciones del objeto por terminación de un Programa, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre, se efectuará la liquidación de la indemnización que proporcionalmente corresponda, en atención al artículo 49.1.C del Estatuto de los Trabajadores.

Selección del personal:

1) La contratación del personal técnico, administrativo y operario se realizará, mediante bolsa en la que se baremará a los integrantes de la misma utilizando los siguientes criterios:

a) Requisitos mínimos.

Titulación mínima y/o requerida por la entidad subvencionante.

Si el puesto a cubrir permitiese titulaciones de diferentes niveles formativos se entraría a puntuar las mismas.

b) Requisitos complementarios.

• Otra titulación relacionada con el puesto de trabajo.

- 0,05 puntos cada 100 horas de formación.

Máximo: 2 puntos.

• Experiencia profesional en el puesto, en Forem-A.

- 0,10 puntos por cada año de antigüedad real en el puesto de trabajo en función de su categoría profesional.

• Experiencia profesional en el puesto, en otra entidad.

- 0,05 puntos cada 6 meses. Máximo: 2 puntos.

• Experiencia profesional relacionada con el puesto, en Forem-A.

- 0,05 puntos cada 6 meses. Máximo: 2 puntos.

• Experiencia profesional relacionada con el puesto, en otra entidad.

- 0,02 puntos cada 6 meses. Máximo: 1 punto.

En el caso de que dos o más candidatos/as obtuvieran la misma puntuación en el cómputo global, el baremo de experiencia profesional en el puesto en Forem-A no tendrá puntuación máxima.

2) La contratación de los formadores se realizará, mediante bolsa en la que se baremará a los integrantes de la misma utilizando los siguientes criterios:

a) Requisitos mínimos.

1. Titulación y requisitos exigidos por la entidad subvencionante.

2. Capacitación docente cursada en Forem-A u otra entidad.

- 0,25 puntos cada 100 horas. Máximo: 1 punto.

3. Informe positivo del Equipo Psico-Pedagógico de Forem-A.

- 1 punto: Aspecto administrativo.

- 1 punto: Presupuestos-materiales.

- 1 punto: Documentación pedagógica.

- 1 punto: Impartición de cursos/metodología didáctica.

Máximo: 4 puntos.

b) Requisitos complementarios.

4. Experiencia profesional en la especialidad a impartir.
- 0,10 puntos cada 6 meses. Máximo: 2 puntos.
5. Experiencia docente en Forem-A.
- 0,05 puntos cada 100 horas. Máximo: 2.5 puntos.
6. Experiencia docente acreditada fuera de Forem-A.
- 0,05 puntos cada 100 horas. Máximo: 0.5 puntos.

El informe del Equipo Psico-Pedagógico no será requisito mínimo para aquellos/as monitores/as que trabajen por primera vez para Forem-A.

En el caso de que dos o más candidatos/as obtuvieran la misma puntuación en el cómputo global, el baremo de experiencia profesional en el puesto en Forem-A no tendrá puntuación máxima.

El resultado de la baremación será comunicado para consulta a la representación de los/as trabajadores/as.

Cuando la Programación a ejecutar obedezca a contrato con un tercero y en dicho contrato se establezca compromisos o normas de contratación específicas para esa Programación, tales prescripciones contractuales primarán sobre las antes descritas con carácter general.

Dando cumplimiento al art. 12.2 del Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, que modifica el art. 15.5 del texto refundido de la Ley del ET, aprobado por el Real Decreto-ley 1/1995 de 24 de marzo:

Los/as trabajadores/as que en un periodo de treinta meses hubiesen estado contratados en la Fundación durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo, mediante contratos temporales, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, incluidos los de obra y servicio determinados, adquirirán la condición de trabajadores/as fijos-discontinuos, en el puesto de trabajo en el que hayan alcanzado el antes mencionado periodo de contratación.

Dicha modalidad de fijeza obedece al carácter temporal y de no repetición en fechas ciertas de la ejecución de los Planes, Programas o Proyectos, objeto de las contrataciones.

Lo dispuesto anteriormente no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

En consecuencia con lo anterior se constituirá un censo en cada uno de los puestos de trabajo los cuales se regularan y funcionaran conforme a lo establecido en el art. 6 que se incluye a continuación.

Artículo 6. Censos de trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as.

A) Número de censos.

Existirá un censo por cada categoría y centro de trabajo que se especifican a continuación:

1. CENTRO GESTOR PROVINCIAL

ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

(NIVEL I) TÉCNICO DE FORMACIÓN DE CENTRO GESTOR
TÉCNICO EVALUADOR DE FORMACIÓN
TÉCNICO TUTOR DE FORMACIÓN
TÉCNICO DE EXTENSIÓN
ADMINISTRATIVO
MONITORES

ÁREA DE ORIENTACIÓN

(NIVEL 0) TÉCNICO GESTOR Y DE COORDINACION DE PROGRAMA ORIENTA
(NIVEL I) TÉCNICO DE ORIENTACIÓN
(NIVEL I) TÉCNICO DE AUTOORIENTACIÓN
ADMINISTRATIVO

00152695

ÁREA DE AUTOEMPLEO

(NIVEL I) TÉCNICO DE ASESORAMIENTO AL AUTOEMPLEO

2. CENTRO GESTOR AUTONÓMICO**2.1. ÁREA DE FORMACIÓN/ORIENTACIÓN PROFESIONAL****2.1.1. ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL**

(NIVEL I) TÉCNICO FORMACIÓN DE SERVICIOS CENTRALES

(NIVEL II) TÉC. ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA PROG.

(CENSO POR ACTIVIDAD DISTINTA)

TÉCNICO EVALUADOR DE FORMACIÓN

TÉCNICO TUTOR DE FORMACIÓN

TÉCNICO DE EXTENSIÓN

2.1.2. ÁREA DE FORMACIÓN CONTINUA

(NIVEL I) TÉCNICO FORMACIÓN DE SERVICIOS CENTRALES

(NIVEL II) TEC. ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA PROG.

(CENSO POR ACTIVIDAD DISTINTA)

TÉCNICO EVALUADOR DE FORMACIÓN

TÉCNICO TUTOR DE FORMACIÓN

TÉCNICO DE EXTENSIÓN

2.1.3. ÁREA DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL

(NIVEL I) TÉCNICO GESTOR ORIENTACIÓN «Andalucía Orienta»

(NIVEL I) TEC. GESTOR DE ORIENTACIÓN AL AUTOEMPLEO

(NIVEL II) TEC. ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA PROG.

(CENSO POR ACTIVIDAD DISTINTA)

2.1.4. ÁREA DE PROYECTOS Y ESTUDIOS

(NIVEL I) TÉCNICO DISEÑO DE PROYECTOS

(CENSO POR ACTIVIDAD DISTINTA QUE REQUIERA TITULACIÓN ESPECÍFICA)

(NIVEL I) TÉCNICO EJECUCIÓN DE PROYECTOS

(CENSO POR ACTIVIDAD DISTINTA QUE REQUIERA TITULACIÓN ESPECÍFICA)

(NIVEL II) TEC. ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA PROG.

(CENSO POR ACTIVIDAD DISTINTA QUE REQUIERA TITULACIÓN ESPECÍFICA)

2.1.5. AUTOEMPLEO

(NIVEL I) TÉCNICO DE ASESORAMIENTO AL AUTOEMPLEO

2.2. ÁREA INFORMÁTICA

(NIVEL I) TÉCNICO ANALISTA Y DESARROLLO DE SISTEMA

(NIVEL I) TÉCNICO INF. DE DESARROLLO CON DEVELOPER

(NIVEL II) TÉCNICO INF. DE DESARROLLO CON DEVELOPER

(NIVEL II) TÉCNICO INFORMÁTICO DE SISTEMA

2.3. ÁREA ECONÓMICO-FINANCIERA

(NIVEL I) TÉCNICO DE CONTRATACIÓN Y EJECUCIÓN

(NIVEL II) TÉCNICO DE APOYO A LA CONTRATACIÓN

(NIVEL II) TÉCNICO DE APOYO A LA EJECUCIÓN

(NIVEL I) TÉCNICO DE CONTABILIDAD

(NIVEL II) TÉCNICO CONTABLE

(NIVEL II) TÉCNICO DE BANCO

(NIVEL II) TÉCNICO DE JUSTIFICACIÓN

2.4. ÁREA GESTIÓN DE PERSONAL

(NIVEL I) TÉCNICO GESTIÓN PERSONAL

(NIVEL II) TÉCNICO GESTIÓN PERSONAL

2.5. ÁREA JURÍDICA

(NIVEL I) TÉCNICO ÁREA JURÍDICA

2.6. ÁREA DE RECEPCIÓN Y REGISTRO

ADMINISTRATIVO

2.7. ADMINISTRACIÓN

ADMINISTRATIVO

00152695

La anterior enumeración no es ni obligatoria ni exhaustiva, por lo que los censos solamente se constituirán cuando se den las circunstancias previstas en el artículo anterior y efectivamente un trabajador alcance el carácter de fijo-discontinuo en el puesto de trabajo correspondiente. Asimismo, se podrán constituir nuevos censos de otras categorías incluso de trabajo ahora no previstas, tales como tutores, evaluadores, equipos de extensión etc.

En ningún caso dará lugar a constitución de censo los puestos de confianza (Director de Área, Coordinadores Provinciales, Auxiliares de Coordinación y Responsable de Programa).

Las personas que ocupen estos puestos, cuando cesen en los mismos, tendrán derecho a reintegrarse en sus censos de procedencia, ocupando el número del censo que le corresponda, computándose como tiempo efectivo de trabajo en dicho censo el que haya estado en puesto de confianza. Este derecho a reingreso en el censo no operará cuando el cese en el cargo de confianza se produzca por causa disciplinaria.

B) Ingreso, incorporación y mantenimiento del censo.

El censo se constituirá en el momento en que un trabajador alcance los 24 meses de contratación dentro de los últimos 30 conforme a lo establecido en el art. 12.2 del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de Junio, incrementándose su número de componentes conforme existan nuevos trabajadores que en el mismo puesto de trabajo cumplan las mencionadas condiciones.

A cada trabajador que ingrese en el censo se le asignará el número correspondiente por orden de inclusión. Anualmente se elaborará una lista, en la que se numerará a los trabajadores integrantes del censo concreto de que se trate, por orden conforme al mayor número de días de contratación acumulado hasta el 31 de diciembre del año anterior. En la misma se especificará el tiempo de cómputo de trabajo que le corresponde a cada uno, incluyéndose los 24 meses computados para su ingreso en el censo así como el tiempo efectivamente trabajado desde su inclusión y el de los períodos de inasistencia a llamamientos justificados que den derecho a dicho cómputo. Igualmente se hará constar en el censo la fecha de ingreso en el mismo.

Antes del día 20 de cada mes de Enero se harán públicos todos los censos existentes, computándose los datos existentes hasta el 31 de Diciembre del año anterior, para ello antes del día 10 de Enero se entregará un borrador a los representantes de personal del ámbito de cada censo, quienes alegaran las modificaciones que estimen oportunas en el plazo de 4 días. La dirección de la empresa, previa las aclaraciones que estime oportunas con la representación de los trabajadores incluirá o rechazará dichas alegaciones y publicará los censos. Estos podrán ser impugnados, por cualquier trabajador, en el plazo de cinco días, ante la Dirección de la Fundación, quien resolverá en el plazo de otros cinco días previa comunicación para informe a los representantes sindicales del ámbito correspondiente. El censo definitivo se volverá a publicar en los tablones de anuncioS, pudiendo ser impugnados ante la jurisdicción social en el plazo de diez días.

C) Llamamientos y ceses.

Los llamamientos de los/as trabajadores/as componentes de cada censo se irá realizando, conforme a la necesidad de incorporación al trabajo de cada censo, en atención al orden que ocupen en el censo cerrado a 31 de Diciembre del año anterior. Este orden será respetado en todas las contrataciones que se realicen en el año natural siguiente.

Las incorporaciones se harán gradualmente, en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de actividad a realizar en la Fundación correspondiente a cada censo. Con el objeto de facilitar la correcta ejecución de los cursos de formación, en el caso de los Técnicos de Formación y tutores y evaluadores de Centros Gestor, dichas incorporaciones se realizarán con 7 días de antelación de las fechas de inicio del volumen de cursos, que por incremento de actividad, origina el llamamiento de los mismos.

El cese en el trabajo se realizará por orden inverso al puesto que se ocupe en el censo, salvo en el censo de de Técnicos gestores de Formación, tutores y evaluadores de los centros gestores y de los distintos censos correspondientes a los monitores.

Dado que la organización del trabajo aconseja e impone que los Técnicos Formación, tutores y evaluadores de los Centros Gestores sean responsables desde el inicio hasta el final de los cursos que le sean asignados, siempre y cuando lo justifique la naturaleza de la actividad, y que la programación de los cursos no admitan otra posibilidad, de forma excepcional, los ceses del personal adscrito al censo de Técnicos de Formación de Centros Gestor se producirán conforme decaiga el nivel de actividad que determinó su alta, prolongándose la misma por el tiempo equivalente a la fecha de entrega de la documentación de los cursos asignados de los mismos. Dichas fechas de entrega de documentación estarán marcadas en los procedimientos internos de trabajo de cada una de las Programaciones de los cursos en cuestión.

En el caso de los censos de monitores las incorporaciones y ceses se realizarán, por el periodo de programación de los módulos de contratación, para los que esté habilitado ese censo y que correspondan a un mismo curso o grupo, rotándose en el censo cada vez que exista un nuevo grupo o curso dentro del mismo año natural y censo.

Los/as trabajadores/as serán llamados por la Dirección de la Empresa, con 4 días naturales de antelación a la fecha de incorporación, salvo los de interinidades sobrevenidas que se harán con 2 día naturales, mediante telegrama a la dirección de los/as mismos/as publicada en los censos, o en su defecto en el último contrato de cada trabajador/a en la Fundación.

Los trabajadores/as fijos-discontinuos que por cualquier causa no puedan incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de ser llamados deberán comunicarlo a la Dirección de la Fundación de su Centro Gestor en un plazo de 3 días naturales siguientes al llamamiento indicado anteriormente, salvo los casos de interinidad sobrevenida, que tendrán 1 día. En el caso de existir justificación sobrevenida de no incorporación, los plazos anteriores se ampliarán en 1 día más.

D) Inasistencias al llamamiento.

La falta de incorporación al llamamiento tendrán los efectos de baja en el censo resolviéndose la relación laboral existente por dimisión.

Serán causas justificadas de inasistencia las siguientes:

- Incapacidad temporal.
- Descanso por maternidad y paternidad.
- Acumulación de horas de lactancia.
- Excedencia voluntaria.
- Excedencia forzosa.
- Adopción o acogimiento.
- Prestación de servicio en la organización de CC.OO. a propuesta de la Dirección de la Fundación.

Las causas c), e), g) (siempre), b), f) (iniciadas con contrato en la Fundación o en situación de desempleo) y a) (iniciada con contrato en la Fundación) darán derecho a que cuando cese causa que justifica la inasistencia, el/la trabajador/a se incorpore a su puesto, implicando ello el cese de la última persona incorporada con las funciones de dicho/a trabajador/a en su centro de trabajo, tanto si procede del censo, o si ha sido contratada por obra o servicio determinado, por no existir ningún/a trabajador/a de censo. Estas causas darán derecho al cómputo del tiempo de contratación, que hubiese correspondido a la contratación si no hubiera operado la causa de inasistencia, como tiempo de trabajo efectivo para su cómputo en los censos sucesivos. Esto será aplicable tanto si el llamamiento procede del censo al que pertenece el trabajador o trabajadora o se le oferte un vacante nueva en otro centro.

La causa d), dará derecho a que cuando terminen la misma sea tenido en cuenta su puesto en el censo en las contrataciones venideras que se produzcan una vez haya

cesado la causa de inasistencia. El periodo de duración de la misma no será computable en la elaboración de los sucesivos censos.

Artículo 7. Jornada.

Se establece una jornada anual para los años de vigencia del convenio de:

- 1.590 horas anuales.

El calendario laboral, los turnos de trabajos, y horarios de entrada y salida serán acordados a nivel de Centro Gestor, entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as del Centro Gestor de que se trate.

Los horarios de trabajo diarios serán:

a) A jornada partida de 8 horas, de lunes a jueves, en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre. Salvo los días de las semanas en las que estén encuadrados el 1 de junio y el 30 de septiembre como laborable en la empresa, que pasarán a ser a jornada intensiva de 7 horas, preferentemente por la mañana, salvo que por necesidades de volumen de la actividad formativa se requiera la realización de esta jornada por la tarde. En tal caso se utilizará por la tarde el personal imprescindible, previa puesta en conocimiento a la representación del personal del centro afectado.

b) A jornada intensiva de 7 horas, de lunes a jueves, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y todos los viernes de año. Preferentemente por la mañana, salvo que por necesidades de volumen de la actividad formativa se requiera la realización de esta jornada por la tarde. En tal caso se utilizará por la tarde el personal imprescindible, previa puesta en conocimiento a la representación del personal del centro afectado.

En todo caso cuando el programa al cual este vinculado el trabajador establezca otro régimen de jornada u horarios, sea para todo el año o parte de él se estará a lo que establezca el mencionado programa

No obstante lo anterior, cuando la normativa del programa concreto lo permita, cada trabajador/a podrá ampliar, además del viernes a dos días de jornada continuada en el período previsto en el apartado a.

La aplicación de esta ampliación se realizará centro a centro y alternándose los trabajadores/as los días de la semana, adicionales al viernes que escojan como jornada continuada. De forma que se adecue la apertura del centro, a las previsiones del programa concreto.

En el caso de que el programa concreto lo permita se podrá adecuar la alternancia del disfrute de los dos días por cada trabajador/a a la concentración en los días de la semana que sea requerido por el programa. Igualmente se podrán acomodar los horarios de apertura del centro a las necesidades del programa concreto.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, en los trabajadores afectadas por el presente Convenio, se establece una flexibilidad en los horarios de entrada al trabajo de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo, para aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentren en una situación personal concreta y durante un periodo de tiempo continuado, siempre que técnicamente la empresa pueda ofrecer esta flexibilidad por tener sus instalaciones abiertas y funcionando adecuadamente. Se compensarán diariamente los adelantos o retrasos del horario de entrada en el horario de salida. Los trabajadores/as para hacer uso de este derecho deberán solicitarlo a la empresa con diez días de anticipación y la utilización práctica de la misma solo podrá ser modificada una vez al trimestre.

Se establece un período de descanso retribuido de 20 minutos.

En todos aquellos supuestos en los que por motivos de organización se tengan que prestar servicios superando la jornada anteriormente citada se le compensará al trabajador/a con el mismo tiempo de descanso más el 50% de la jornada extraordinaria realizada.

Artículo 8. Vacaciones.

A. Todos los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán un mes de vacaciones. Su disfrute se concretará adecuándose a los niveles de ejecución de la actividad de cada provincia, atendiendo al siguiente orden de prioridad:

- 1.º Agosto.
- 2.º Julio.
- 3.º Junio.
- 4.º Otros.

La definición del calendario de vacaciones será establecida por negociación entre la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de cada ámbito, antes del día 31 de marzo para las vacaciones a disfrutar entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, y con un mínimo de dos meses de antelación a su disfrute en el resto de los casos.

B. Cuando el/la trabajador/a cause baja por enfermedad grave, hospitalización o maternidad durante el disfrute de sus vacaciones anuales se dejará de computar dichas vacaciones durante el tiempo que dure la baja, volviéndose a reanudar su cómputo una vez se obtenga el alta médica. Esto será de aplicación si el programa concreto permite el gasto como gasto elegible y repercutible a la subvención y siempre que el nivel de ejecución lo permita

C. Los/as trabajadores/as que en la fecha determinada para las vacaciones anuales, no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio que preste durante el año natural en curso.

D. Los/as trabajadores/as que cesen por cualquier motivo, en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente. Ello en el caso de que el programa concreto permita el gasto como gasto elegible y repercutible a la subvención y siempre que el nivel de ejecución lo permita

E. En el caso que no se haya trabajado el año completo, se disfrutará de la parte proporcional al contrato los días laborables, los días efectivamente trabajados sin contar las fiestas.

F. En Navidad el personal disfrutará de una semana de vacaciones, que se hará coincidir en dos turnos rotativos, el primero en la última semana de Diciembre y el segundo en la primera semana de enero, estos turnos se establecerán por mutuo acuerdo entre los/as representantes del personal y la Dirección de FOREM-A.

Artículo 9. Permisos retribuidos.

Todos/as los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a permisos retribuidos justificándolos con los documentos necesarios, excepto en los casos de asuntos propios que será suficiente la comunicación a la empresa de la causa de los mismos, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante.

- Por maternidad una hora diaria que podrá dividirse en dos medias horas para alimentación del hijo, durante los doce meses posteriores a su nacimiento, pudiéndolo tomar al inicio o al final de la jornada, o acumularse en días completos. Aquella que lo prefiera, podrá sustituir dichas horas por sumar al final de la baja por maternidad un mes más de descanso, o su parte proporcional en caso de finalización de contrato.

- Por matrimonio o convivencia 19 días naturales. Corresponderá a las distintas comisiones de interpretación del presente convenio el estudio de la efectividad de dicha convivencia.

- Por matrimonio de hijo, 2 días.
- Por matrimonio de padres o hermanos, 1 día, el de la celebración del acto.
- Por asuntos propios 4 días que se podrán solicitar por horas. Debiéndose comunicar la causa que lo motiva.

- Por nacimiento o adopción de hijos, 3 días naturales.
- Por enfermedad grave o fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. En los supuestos de desplazamiento entre dos provincias dispondrá de dos días más de permiso retribuido.
- Por hospitalización de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días. Estos días se podrán utilizar de forma alterna. En los supuestos de desplazamiento entre dos provincias dispondrá de dos días más de permiso retribuido.
- Por enfermedad grave o fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.
- Por intervención quirúrgica de los familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día de la operación. En el caso que dicha intervención se realizará en una localidad distinta a la de residencia del trabajador/a, y siempre y cuando la distancia entre localidades fuese superior a 60 kilómetros, el/la trabajador/a dispondrá de un segundo día de permiso retribuido.
- Por fallecimiento de familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad, 1 día.
- En los supuestos de fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, y si éstos originan desplazamiento, los días señalados se ampliarán en 2 más.
- Por traslado de domicilio, 2 días naturales.
- Por asistencia al médico, debiendo hacerse uso del tiempo estrictamente necesario.
 - 20 horas anuales, para acompañar a asistencia médica a familiares de primer grado de consanguinidad y cónyuge, y pruebas de diagnóstico
 - Para la asistencia a las clases de preparación al parto el tiempo estrictamente necesario, aportando los correspondientes partes de asistencias.

Artículo 10. Permisos sin sueldos y excedencias.

A. Previa solicitud con 10 días de antelación, cualquier trabajador/a tendrá derecho a reducción de la jornada habitual de trabajo, con disminución proporcional del salario, en los siguientes casos:

a) Quien por razón de guarda legal tenga a su custodia directa y viva con él/ella, algún menor de 12 años.

b) Quien tenga a su cuidado directo algún familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que sean discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales.

Si la solicitud fuese por tiempo inferior a tres meses, y por una sola vez, la empresa no modificará su organización del trabajo, interinando a dicho/a trabajador/a durante el periodo de reducción, y reintegrándolo/a a la situación de tiempo completo, en su caso, a la finalización de la misma.

De otra forma, si la solicitud fuese superior a tres meses o reiteración de petición de reducción, la empresa adecuará la organización del trabajo, y el reintegro a la situación de jornada completa, en su caso, será previa solicitud con al menos 10 días de antelación y siempre que la organización del trabajo lo permita.

En ambos casos, la modificación contractual del tiempo de jornada de trabajo, no afectará al carácter de obra y servicio determinado, ni a la duración prevista y efectiva del contrato conforme a su naturaleza.

B. Con anterioridad a 10 días, cualquier trabajador/a que lo solicite tendrá derecho a la concesión de permiso, sin sueldo con un máximo de 6 meses. Terminado el permiso el reintegro será inmediato. No se tendrá derecho a un nuevo permiso hasta pasado dos años de la terminación del anterior. La concesión de dichos permisos será facultad de la Dirección de Forem-A con el informe previo de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

C. Se pasará a la situación de excedencia forzosa por:

- Nombramiento por cargo público o sindical liberado.
- Para atender al cuidado de los hijos, en los términos del art. 46.3 ET.

- Se estará a lo que exactamente reconozca el art. 46.3 ET en caso de atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad con discapacidad.

En los tres supuestos anteriores la reincorporación al trabajo se producirá de forma automática en el mismo puesto de trabajo en el que se venía prestando servicios y computándose el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

D. La excedencia voluntaria se concederá al personal con más de un año de servicio, mediante la solicitud a la dirección de la empresa. La excedencia voluntaria no contará a efectos de generar antigüedad.

El tiempo mínimo de la excedencia será de un año y el máximo de cinco años.

No se tendrá derecho a una nueva excedencia hasta transcurridos 3 años del disfrute de la anterior.

Las partes expresamente ratifican el acuerdo regulador del procedimiento para disfrutar la conciliación familiar alcanzado en fecha 18 de mayo de 2008, manteniéndolo íntegramente como cuerpo de este Convenio Colectivo para lo que se une al mismo como Anexo núm. 1

Artículo 11. Tabla salarial.

La tabla salarial se construye incrementando en un 5% la tabla de 2013.

A. Se fija la siguiente tabla de salarios base durante el año 2019:

AÑO 2019

TÉCNICO NIVEL I	2.111,27 €
Técnico Formación	
Técnico Orientación	
Técnico de Autoempleo	
Técnico Programación Oracle	
Técnico de Asesoramiento Jurídico	
TÉCNICO NIVEL II	1.902,67 €
Técnico Área Contable	
Técnico Área de Personal	
Técnico Área Informática	
AUXILIAR COORDINACIÓN	1.839,51 €
ADMINISTRATIVO	1.552,75 €
AUX. ADMTVO.	1.458,10 €

B. Cuando el personal sea contratado para un programa subvencionado cuya normativa reguladora establezca una cuantía máxima a subvencionar por contrato, dicha contratación se acomodará a la tabla salarial vigente en el convenio, salvo en el caso de que la norma fije una cuantía de costos subvencionables inferior a la fijada en las tablas, y posibles revisiones, incluidos todos los costes salariales, de seguridad social e indemnizaciones de la contratación temporal. En este caso, los salarios, incluidos todos los demás costes, se acomodaran a los máximos de la subvención. Si se diera el caso indicado, antes de la puesta en ejecución del programa, se le consultará el hecho a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo afectado. La contratación se realizará por la jornada que prevea el programa y en exclusividad para el mismo.

C. En los casos de accederse a subvenciones de escuela taller, talleres de empleo, casas de oficios, formación en alternancia y otras que se creasen en sustitución y/o similares a las anteriores, los salarios de los alumnos, tanto en fase de formación como en fase de contratación, serán exclusivamente los equivalentes al tope de la cantidad

00152695

subvencionada como salarios de estos, con expresa exclusión de las tablas salariales de este convenio o cualquier otro de aplicación por razón de la actividad.

D. Cláusula de revisión. Dado el carácter plurianual del convenio se acuerda la aplicación de una revisión al alza, para cada año de 2020, 2021 y 2022, del IPC del año anterior más 1,5%, que se aplicará desde el 1 de enero de cada año, una vez sea conocido el IPC a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 12. Pagas extras.

Se abonarán dos pagas extraordinarias al año, su pago se realizará de forma proporcional en cada mes del año. Cada una de estas pagas será una mensualidad completa, consistiendo en Salario Base Mensual. Los trabajadores individualmente podrán solicitar, justificándolo, el pago semestral.

Artículo 13. Anticipos.

Todo/a trabajador/a podrá solicitar anticipos a cuenta del salario neto a percibir ya devengado de hasta el 90%.

Artículo 14. Salud laboral, seguridad e higiene bajas I.T. y asimilados.

A. Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, por tanto, el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la organización de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección la dirección de Forem-A garantizará la seguridad y salud de los/as trabajadores/as a su servicio. A estos efectos, dicha dirección realizará la previsión de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias en materia de protección, evaluación y vigilancia del riesgo.

B. La organización de la empresa aplicará las medidas necesarias que integran el deber general de prevención en base a los siguientes principios:

- a) Evitar riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona en determinados casos.
- e) Tener en cuenta la evaluación técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención.

C. En los supuestos que existan problemas de Salud Laboral e Higiene en el Trabajo, el Comité o delegados/as de personal comunicará a la Empresa éstos, aportando propuestas de solución a las cuestiones planteadas.

D. Anualmente se entregarán dos prendas de ropa y calzado para cada uno de los/as trabajadores/as que desempeñen funciones de limpieza o mantenimiento en los meses de octubre y mayo.

E. El vestuario del personal de limpieza o/y mantenimiento debe contar como mínimo con taquillas y sillas, así como el mantenimiento en buen estado de los mismos.

F. A los/as trabajadores/as que tengan que realizar tareas administrativas, informática, etc., cuyo desarrollo requiera estar sentados, se les facilitará por parte de la empresa una silla anatómica.

G. Anualmente se efectuará a los/as trabajadores/as una revisión médica que se concertará con una mutua patronal u organismo similar que la sustituya. Dicha revisión será voluntaria para las partes.

H. Se abonará al/a la trabajador/a en situación de incapacidad por enfermedad o accidente y contingencias asimiladas cuando esté debidamente justificado, el 100% de su salario, o la diferencia entre éste y las prestaciones de Seguridad Social cuando éstas existan, a partir del primer día. Esta obligación de la empresa no tendrá efectos cuando el

programa que se esté ejecutando y para el que este contratado el trabajador no permita el gasto como elegible con cargo a la subvención, por lo que en estos casos no se abonaran tales complementos.

En estos supuestos la empresa garantizará a los trabajadores, como complemento a lo abonado por la Seguridad Social equivalente al 15% 75% de su salario los primeros días de la baja, 1; 2; y 3, desde la fecha de inicio de la baja. Del 15% de su salario durante los días 4 al 20 desde la fecha de inicio de la baja y del 10% de su salario desde el día 21 al 265 desde la fecha de inicio de la baja. No existirá abono alguno a partir del día 366 del inicio de la baja.

Artículo 15. Estudios del personal.

Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a poder cursar estudios. Será requisito la presentación del justificante de matrícula y el horario de las clases de dichos estudios.

Cuando el horario de asistencia coincida con parte de su jornada, para cursar dichos estudios se podrán estudiar dos formulas, la petición de recuperar ese tiempo en otro momento de la jornada laboral o de reducción de jornada laboral. Para evitar que un servicio quede desasistido por ausencia del trabajador/a, se estudiará previamente al comienzo del curso, por parte del órgano competente, la viabilidad de las peticiones. Cuando dichas peticiones no sean posibles por causa mayor, se entenderá que no se concede el permiso. Esta situación se comunicará al Comité de Empresa y al interesado/a por escrito y razonando la imposibilidad de otorgar las peticiones.

Se tendrá derecho a un permiso para la preparación de exámenes el día de la realización del mismo y por el tiempo necesario.

Aquellos cursos de formación profesional organizados por Forem-Andalucía, serán con cargo a la misma y se harán en horas efectivas de trabajo.

Artículo 16. Grupos y subgrupos profesionales.

Con el objeto de dar respuesta a la disposición adicional novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, las partes firmantes del convenio colectivo se comprometen en adaptar el mismo al nuevo sistema de clasificación profesional antes del día 5.7.2013.

Se mantendrá indicativamente hasta ese momento los grupos y subgrupos concretados en los censos actuales.

En el plazo de 6 meses a partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo, la dirección de la fundación se compromete a definir las funciones de los grupos y subgrupos profesionales reflejadas en el mismo.

Artículo 17. Acceso y promoción.

Cuando la dirección de la Fundación opte tanto para la cobertura de vacantes como para las de nueva creación, será requisito previo y preceptivo la preparación de una convocatoria interna que permita la promoción o acceso a las vacantes o nuevas plazas, a los/as trabajadores/as afectados por este Convenio.

Una vez realizada dicha convocatoria interna, si el puesto de trabajo no ha sido cubierto podrá sacarse a convocatoria pública.

En dichas convocatorias participará la representación de los/as trabajadores/as en la realización y valoración de las pruebas.

Los auxiliares administrativos que acrediten su contratación en un programa completo por cada una de las áreas de formación y orientación, personal y finanzas, o seis meses entre distintas contrataciones en cada una de las áreas antes señaladas, adquirirán la categoría de administrativo.

Así mismo, el auxiliar administrativo que acredite la contratación durante 24 meses con total independencia del área o áreas en la que haya sido, adquirirán la categoría de administrativo.

Artículo 18. Formación profesional.

Los Planes de Formación de Empresa se negociarán con los/as representantes de los/as trabajadores/as, anualmente, en función de las necesidades que se estimen.

En todo caso los trabajadores de Forem podrán participar en los cursos de formación continua en los cursos que imparta Forem Andalucía, siempre que cumplan los requisitos para ello.

Artículo 19. Desplazamiento y dietas.

Cuando, por necesidades del servicio, un/a trabajador/a haya de desplazarse de su centro de trabajo, la Fundación abonará previa su justificación, los gastos que esta necesidad ha ocasionado.

Los/as trabajadores/as, que por motivos de trabajo hayan de utilizar su propio vehículo recibirán, en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 € el kilómetro. La dieta de manutención será de 15 €. Dichas cantidades serán de aplicación, siempre y cuando no sean superior al límite que marque la normativa aplicable de la Agencia Tributaria o los Organismos subvencionantes de los Planes o Programas Formativos, de Orientación Profesional y Proyectos de Estudio e Investigación. En ese caso se aplicará dicho límite.

Artículo 20. Cupo reserva trabajadores discapacitados.

La Dirección de la Fundación tenderá, en las nuevas contrataciones a emplear un número de trabajadores/as minusválidos no inferior al 5 por ciento de la plantilla entre los/as que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores/as minusválidos de la oficina de empleo.

Artículo 21. Mejoras sociales.

Los/as trabajadores/as con minusvalía física, psíquica o sensorial, tendrán derecho, en función de la misma, a la adaptabilidad del puesto de trabajo, conforme a las posibilidades de este.

Del mismo modo, tendrán este derecho los/as trabajadores/as que posteriormente a su contratación, por accidente o enfermedad, sufran algún tipo de lesión que no les impida realizar su trabajo. En este sentido Forem-A, conforme a las posibilidades del puesto de trabajo facilitará los medios necesarios para la adaptación del puesto de trabajo, respetando en cada caso el salario y la categoría profesional del/la trabajador/a afectado/a.

Artículo 22. Derechos sindicales.

El Comité de empresa o delegados de personal dispondrán de un local con los medios necesarios para ejercer su labor de representación.

Las trabajadoras tendrán derecho a tiempos retribuidos para la realización de asambleas en jornada laboral, previa solicitud a la dirección de la empresa, al menos con 48 horas de antelación.

La Dirección de la Fundación informará de todas las sanciones, amonestaciones, independientemente de su grado, con anterioridad a hacerlas efectivas. En caso de que la calificación de la misma sea muy grave, será preceptiva la apertura de expediente contradictorio, independientemente de que el/la trabajador/a expedientado sea o no miembro del Comité de Empresa o delegado de personal.

Artículo 23. Procedimiento sancionador

a) Para iniciar proceso sancionador se constituirá una Comisión Mixta, de al menos tres personas, en la cual habrá al menos un/a representante de los/as trabajadores/as. Dicha Comisión Mixta será la encargada de la apertura del expediente, de realizar las averiguaciones oportunas y de proponer y practicar las correspondientes pruebas, así como proponer la sanción a la Dirección de la Fundación. No obstante antes de proceder al fallo, la Comisión Mixta dará conocimiento de los hechos imputados al trabajador/a

quien podrá alegar, en el plazo de 7 días naturales, por escrito o en comparecencia, cuanto en su derecho convenga.

Desde la comunicación por la Comisión de los hechos imputados al trabajador/a, hasta la resolución del expediente por parte de la misma, no podrá transcurrir más de 15 días.

b) La Dirección de la Fundación formulará o rectificará la sanción al trabajador/a sancionado/a por escrito dirigido al mismo.

c) Desde la comunicación por parte de la Dirección de la Fundación hasta el fallo si procede éste, no podrán transcurrir más de 21 días naturales. De las resoluciones adoptadas por la Comisión Mixta se dará cuenta al interesado/a y a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

d) Las faltas prescriben conforme a lo dispuesto en el art. 60.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, interrumpiéndose la misma desde el momento en que se inicie el procedimiento sancionador, que durará como máximo un mes.

Artículo 24. Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente acuerdo se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 25. Procedimiento arbitral.

La Comisión Mixta negociará desde la firma del presente Convenio y con un plazo máximo de tres meses, un procedimiento arbitral que será incorporado al presente convenio.

ANEXO 1

ACUERDO DE 19 DE MAYO DE 2008

I. Que ambas partes son conscientes de la importancia de dar un cumplimiento efectivo y eficaz a las estipulaciones contenidas en el artículo 37.5 y 6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, especialmente tras la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadores, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

II. Que ambas partes son también conocedoras de la situación del mercado laboral en la actualidad y de las evidentes dificultades prácticas a la hora de dar cobertura a las vacantes parciales que se vaya poniendo de manifiesto a causa de las reducciones de jornada instadas por los/as trabajadores/as, máxime si éstas son inferiores al cincuenta por ciento de la jornada laboral.

III. Que en este sentido, resulta relevante la naturaleza de la actividad desarrollada por la Fundación y la organización de los trabajos que ésta lleva a cabo, trabajos que dependen, en primer instancia, de la contratación de los servicios de gestión y ejecución de proyectos, estudios, planes y/o programaciones formativos subvencionados por las distintas Administraciones Públicas de Forem-Andalucía por parte de terceros, y en última instancia, de la demanda de servicios de orientación, formación y reciclaje profesional que pongan de manifiesto el mercado de trabajo, en general y los propios usuarios de los servicios, en particular.

Por todo ello, ambas partes convienen en la necesidad de hacer un esfuerzo común tendente a que la conciliación de la vida personal laboral de los trabajadores/as de la Fundación, no suponga un quebranto excesivo para la actividad de la misma, ni se menoscabe el principio de buena fe que preside las relaciones entre los representantes de los/as trabajadores/as y los de la empresa.

Y a tal efecto, con el fin de regular las posibles incidencias que se puedan ir dando a la hora de poner en práctica las reducciones de jornadas y concreciones horarias que se soliciten.

A C U E R D A N

Primero. Que los/as trabajadores/as de la Fundación que soliciten la reducción de su jornada laboral en un porcentaje del cincuenta por ciento (50%) dentro de la jornada habitual de su centro de trabajo, disfrutarán de la referida reducción, pudiendo el/la trabajador/a concretar su horario dentro de su jornada ordinaria, ya sea en horario de mañana o tarde.

Segundo. Que los/as trabajadores/as de la Fundación que soliciten la reducción de su jornada laboral en un porcentaje inferior al cincuenta por ciento (50%) y superior al porcentaje mínimo legalmente permitido de un octavo (1/8), ambos dentro de la jornada habitual de su centro de trabajo, disfrutarán de la referida reducción, si bien la concreción del horario se realizará de conformidad con las siguientes prescripciones:

- En los centros de trabajo donde presten sus servicios de uno/a a tres trabajadores/as en el mismo Área de Trabajo y en la misma categoría profesional:

1.º solicitante: disfrutará de la reducción pudiendo concretar su horario dentro de su jornada ordinaria tanto en la franja matutina como vespertina.

2.º solicitante: disfrutará de la reducción pudiendo concretar su horario dentro de su jornada ordinaria, si bien, tendrá que concretar su horario en la franja horaria en la que el primer trabajador/as solicitante haya reducido su jornada.

3.º solicitante: disfrutará de la reducción pudiendo concretar su horario dentro de su jornada ordinaria, tanto en la franja matutina como vespertina.

- En los centros de trabajo donde presten sus servicios cuatro o mas trabajadores en el mismo Área de Trabajo y en la misma categoría profesional:

1.º solicitante: disfrutará de la reducción pudiendo concretar su horario dentro de su jornada ordinaria, tanto en la franja matutina como vespertina.

2.º solicitante: disfrutará de la reducción pudiendo concretar su horario dentro de su jornada ordinaria, tan en la franja matutina como vespertina.

3.º solicitante: disfrutará de la reducción pudiendo concretar su horario dentro de su jornada ordinaria, si bien, tendrá que concretar su horaria en la franja horaria en la que los dos primeros/as trabajadores/as solicitantes haya reducido su jornada. Solo si ambos han concretado su jornada en distintas franjas horarias, este tercer solicitante, podrá optar libremente entre la franja matutina o la vespertina.

4.º solicitante: igualmente disfrutará de la reducción pudiendo concretar su horario dentro de su jornada ordinaria, si bien, tendrá que concretar su horario en la franja horaria en la que menos trabajadores/as hayan reducido su jornada.

A partir del 5.º solicitante: Se repetirá el patrón anterior.

Tercero. Que las trabajadoras/es que decidan solicitar la reducción de su jornada deberán instarla por escrito a la Dirección de la Fundación con al menos quince días de antelación a su fecha de efectos, pudiendo hacerlo desde el primer día de su prestación de servicios. Si en un mismo día, dos o más trabajadoras/es solicitan la reducción de su jornada, se establecerá un orden de prelación entre ellos para la concreción de sus respectivas jornadas en función de su antigüedad como trabajadores/as de la Fundación en esa categoría profesional y Área de Trabajo.

Por otro lado, se establece un plazo de preaviso de quince días de antelación para cuando estas/os trabajadoras/es soliciten la modificación de su reducción o/y concreción horaria, o concluirla, reincorporándose así a su jornada ordinaria.