Convenio para la Fundación *Ramón J. Sender*

19 de mayo de 2004

Índice general

I	Preámbulo	4
1.	Objeto, ámbitos y vigencia	5
1.1.	Objeto	5
1.2.	Partes	5
1.3.	Ámbito personal	5
1.4.	Ámbito temporal	6
1.5.	Denuncia y prórroga del convenio	6
1.6.	Revisión de las condiciones retributivas	6
1.7.	Compensación y absorción	6
1.8.	Indivisibilidad	7
II	Organización del trabajo	8
2.	Principios Generales	9
2.1.	Organización y racionalización	9
2.2.	Adaptación a la clasificación del sector público	9
3.	Clasificación profesional	11
3.1.	Objeto	11
3.2.	Grupos, niveles e incompatibilidades	11
3.2.1.	Grupos	11
3.2.2.	Niveles	13
4.	Contratación	14
4.1.	Provisión de plazas	14

5. Tiempo y horario de trabajo	16
5.1. Tiempo de trabajo	16
5.2. Flexibilidad horaria	16
III Descanso	18
6. Vacaciones y permisos	19
6.1. Vacaciones	19
6.2. Permisos retribuidos	20
6.3. Permisos no retribuidos	21
6.4. Excedencias	21
IV Formación y perfeccionamiento del personal	22
7. Formación académica reglada	23
7.1. Facilidades para la realización de estudios	23
7.2. Apoyo económico	23
8. Formación continua y perfeccionamiento	24
8.1. Cursos de actualización	24
V El Salario	25
9. Generalidades	26
9.1. Definición	26
9.2. Prioridad y pago	26
9.3. Publicidad	26
10. Estructura del salario	27
10.1. Conceptos salariales	27
10.1.1. Sueldo	27
10.1.2. Trienios	27
10.1.3. Complemento de Destino	27
10.1.4. Complemento Específico	28
10.1.5. Complemento de Disponibilidad	28
10.1.6. Complemento Personal	28

10.1.7. Pagas Extraordinarias	28
VI Acción Social	29
11. Acción Social	30
11.1. Seguro de vida y accidentes	30
11.2. Incapacidad Temporal	30
11.3. Anticipos	30
11.4. Jubilación	30
11.5. Ropa de Trabajo	31
VII Vigilancia e interpretación del Convenio	32
12. La Comisión de Seguimiento	33
12.1. Composición	33
12.2. Atribuciones	33
12.3. Representación	34

Sección I
Preámbulo

Artículo 1

Objeto, ámbitos y vigencia

1.1. Objeto

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto establecer y regular las relaciones laborales entre la Fundación *Ramón J. Sender*, en lo que sigue la **Fundación**, y el personal laboral de la misma.

1.2. Partes

Son parte en este Convenio la **Fundación** y sus trabajadores. La **Fundación** está representada por su Presidente y los trabajadores por el Delegado de Personal elegido por ellos.

1.3. Ámbito personal

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal de Administración y Servicios que se encuentre vinculado a la **Fundación** mediante relación jurídico laboral formalizada por su Presidente o, previa autorización expresa del Patronato, por el Secretario y que perciba sus retribuciones con cargo al Capítulo 1 del Presupuesto en vigor. Están excluidos expresamente del ámbito de aplicación del convenio los Funcionarios en Comisión de Servicio, los profesores tutores y los becarios de cualquier modalidad.

1.4. **Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma por el delegado de personal y el Presidente de la **Fundación** y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2005, aunque tendrá efectos económicos desde el día 1 de Enero de 2004

1.5. **Denuncia y prórroga del convenio**

1. Por cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en punto anterior o, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.
2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales naturales.
3. Si denunciado o expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo o las negociaciones se prolongasen por un período de tiempo que excediera la vigencia del que estuviera en vigor, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio Colectivo determinara respecto a su retroactividad.

1.6. **Revisión de las condiciones retributivas**

En caso de prórroga, las condiciones retributivas establecidas en el presente convenio, experimentarán un incremento equivalente al que determinen las disposiciones legales correspondientes para los empleados de la administración pública.

1.7. **Compensación y absorción**

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto, y en

cómputo anual, a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza u origen.

1.8. Indivisibilidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones legales que sean de aplicación.

Sección II

Organización del trabajo

Artículo 2

Principios Generales

2.1. Organización y racionalización

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la **Fundación**, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y el presente Convenio y respetando los cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores. Las Partes firmantes convienen en la necesidad de aunar esfuerzos para la mejora del servicio público que esta **Fundación** y sus trabajadores prestan a la Sociedad, racionalizando y modernizando los métodos y procesos y promoviendo la profesionalización y la formación continuada de los trabajadores.

2.2. Adaptación a la clasificación del sector público

Habida cuenta de que 4 de las 5 entidades fundadoras son administraciones públicas, las partes firmantes del presente Convenio se acogen, en aquellos puntos en que sea procedente y compatible con el contrato laboral que liga a la Fundación con sus trabajadores, a una clasificación profesional asimilable a la vigente en el sector público estatal que garantice a los trabajadores un nivel retributivo y un incremento anual de sus haberes similar al de los empleados del sector público que desempeñan funciones análogas. De acuerdo con esto, la relación de puestos de trabajo incluirá, para cada uno de ellos, el grupo a que pertenezcan en función de la titulación o competencia

profesional requerida y el nivel que servirá para establecer el complemento de destino atribuido a cada uno de ellos en función de su posición relativa dentro del organigrama.

Todo el personal afectado por el presente convenio estará adscrito a un puesto de trabajo. La relación de puestos de trabajo, junto con los grupos y niveles a los que se adscribe cada uno de ellos, será elaborada por la Fundación ateniéndose estrictamente a lo dispuesto en el presente convenio. Corresponde a la Fundación, oído el delegado de personal con la antelación legalmente establecida, la modificación de esta relación para adaptarla a las circunstancias de cada momento.

Artículo 3

Clasificación profesional

3.1. Objeto

La Clasificación Profesional, ajustada a los criterios expuestos en el apartado anterior, tiene como objeto establecer las características generales de cada puesto de trabajo, tales como titulación, competencia profesional, niveles retributivos, etc y posibilitar el desarrollo de una carrera profesional adaptada a las peculiaridades de la Fundación, y a la formación y especialización de los trabajadores.

Los puestos de trabajo, desde un punto de vista salarial y organizativo, tienen atribuido un índice de grupo (A, B, C, D o E) y un nivel (entre 14 y 30).

3.2. Grupos, niveles e incompatibilidades

3.2.1. Grupos

Los trabajadores que forman parte de un grupo han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo para el que se requiere una determinada titulación o competencia profesional en la Relación de Puestos de Trabajo. Por lo que respecta a este Convenio los grupos que se crean, y las titulaciones exigibles para el acceso a los mismos, son las siguientes:

Grupo A Título de Doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.

El personal adscrito a este grupo deberá tener un alto grado de cono-

cimientos profesionales y capacidad para ejercer funciones de dirección y coordinación sobre varias áreas o subáreas de la actividad de la Fundación, con iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Grupo B Diplomado universitario, arquitecto o ingeniero técnico o equivalente. El personal adscrito a este grupo deberá tener los conocimientos y la capacidad necesarios para hacerse cargo, de forma autónoma y responsable, de un servicio determinado y ser capaz de crear, gestionar y utilizar, cuando sea necesario para su trabajo sistemas automatizados de recopilación de información. Podrán ejercer también funciones de dirección y coordinación relacionadas con las tareas o servicios a su cargo.

Grupo C Título de B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, experiencia laboral o profesional equivalente o hayan superado las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años. Los trabajadores de este grupo desarrollarán, formando parte de un equipo y bajo la supervisión de un trabajador de los grupos A o B, tareas para las que se requiera una elevada cualificación.

Grupo D Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o experiencia laboral equivalente. Los trabajadores de este grupo desarrollarán tareas bajo supervisión. Entre los conocimientos específicos requeridos para formar parte de este grupo se incluirá el manejo, a nivel de usuario, de sistemas computerizados.

Grupo E Certificado de Escolaridad o experiencia laboral equivalente. El personal de este grupo desarrollará tareas auxiliares.

El criterio de adscripción a grupos y niveles de los puestos de trabajo existentes a la entrada en vigor del presente convenio será el siguiente.

- Las funciones actualmente atribuidas al puesto en materia de dirección de personal o de responsabilidad sobre el funcionamiento de un servicio, o servicios, determinado deberán ser compatibles con la descripción del grupo correspondiente.
- El Salario resultante no podrá superar, en general, el atribuido actualmente a cada puesto de trabajo aunque excepcionalmente y para dar cumplimiento a lo estipulado en el punto anterior, podrá admitirse para

algunos puestos un incremento no superior al 3 % siempre y cuando el incremento total, por este concepto, de la masa salarial prevista para el 2004 no supere el 1.2 %.

- Las diferencias entre el salario actual y la suma del salario base, complemento de destino y trienios resultante de la aplicación de la clasificación propuesta se compensará con el complemento específico atribuido a cada trabajador, el complemento de disponibilidad, en su caso, y, finalmente y cuando proceda un complemento *ad personam* no absorbible y no revalorizable.

A los trabajadores con contrato indefinido a la entrada en vigor del presente convenio no les será exigible, en virtud del principio de irretroactividad de normas potencialmente perjudiciales, la titulación requerida para el grupo que les corresponda en virtud de la aplicación del protocolo anterior. Los trabajadores contratados a partir de esa fecha sólo podrán adscribirse a grupos para los que tengan la titulación adecuada.

3.2.2. Niveles

El nivel atribuido a cada puesto de trabajo es una medida de su posición relativa en el organigrama de la Fundación. De los treinta niveles que contempla la clasificación atribuida por el Estado a los funcionarios públicos, la Fundación ha adoptado para su personal los comprendidos entre el 14 y el 30.

Artículo 4

Contratación

4.1. Provisión de plazas

Los procedimientos para la provisión de vacantes de personal laboral fijo de la **Fundación** realizarán bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y conforme a la siguiente prelación:

1. *Promoción interna.* Podrán participar en los procesos de selección para promoción interna los trabajadores fijos del mismo o del inmediatamente inferior grupo de titulación de la plaza convocada, siempre que tengan la titulación y condiciones requeridas para el puesto a cubrir.
2. *Reingreso de excedentes voluntarios.*
3. *Proceso abierto de selección* que tendrá lugar, preferentemente, por el sistema de concurso-oposición.
4. *Bolsa de trabajo.* Para cubrir bajas temporales o puestos de trabajo temporales de duración igual o inferior a nueve meses la Fundación podrá recurrir al sistema de concurso entre solicitudes de trabajo registradas en Secretaría con una antelación superior a un mes.

Para cubrir los puestos de trabajo de Secretario, Vicesecretario y Jefe del Servicio de Informática la Fundación podrá optar, indistintamente y de forma directa, por cualquiera de los procedimientos indicados en el apartado anterior.

Los tribunales, tanto para los procesos de promoción interna como para los de nueva contratación estarán formados por:

1. El Presidente de la Fundación o miembro del Patronato en quién delegue.
2. Un representante de la Fundación nombrado por el Presidente.
3. El Delegado de Personal o un representante del personal nombrado por el Presidente a propuesta del Delegado de Personal.
4. Como secretario del tribunal actuará el Secretario de la Fundación que podrá delegar en un trabajador de un grupo igual o superior al de la plaza a cubrir.

La mayoría de los miembros del tribunal deberán tener, al menos, el nivel de titulación requerido para el acceso al correspondiente grupo de convenio o pertenecer al mismo grupo, o superior, que la plaza convocada. El tribunal podrá requerir el asesoramiento de especialistas para informar sobre la realización de determinadas pruebas.

Artículo 5

Tiempo y horario de trabajo

5.1. Tiempo de trabajo

1. El tiempo de trabajo durante el período lectivo, de exámenes o de matrícula en septiembre/octubre, será de 37 horas y 30 minutos semanales que se distribuirán, en general, de lunes a viernes en turno de mañana y tarde, con un máximo de 9 horas diarias. Se deducirán 7,5 horas por cada día festivo.
2. Durante el resto del año la jornada laboral será de 25 horas semanales preferentemente en horario de mañana. Se deducirán 5 horas por día festivo, durante este período que no incluirá las tres últimas semanas de septiembre.
3. El trabajo, por exámenes, cursos, seminarios, congresos o exposiciones en días festivos será compensado con un tiempo equivalente de descanso, en función de las necesidades del Servicio. Cuando por circunstancias excepcionales distintas de las apuntadas hubiera de trabajarse en día declarado festivo la compensación será de 1.75 horas de descanso por hora trabajada.

5.2. Flexibilidad horaria

Los distintos servicios y sus trabajadores podrán organizar su horario dentro de la jornada laboral de acuerdo con las siguientes estipulaciones y/o limitaciones.

1. El 80 % de la jornada semanal se desempeñará, en los servicios de secretaría, biblioteca o librería, en la franja de horaria de atención al público.
2. La jornada semanal se distribuirá necesariamente entre los cinco días hábiles de la semana e incluirá la mañana del lunes a efectos de coordinación.
3. Cada trabajador depositará en la Secretaría del Centro, a efectos informativos, una copia del horario que propone debidamente autorizada por el Jefe de Servicio. Esta propuesta podrá ser modificada sin otro requisito que la autorización del Jefe de Servicio y la notificación, con un mínimo de 24 horas de antelación, al Secretario de la Fundación.
4. El Jefe de Servicio es responsable de que la aplicación de esta norma no redunde en una disminución de la atención a los usuarios ni en detrimento de las funciones atribuidas al mismo.
5. Las salidas del Centro durante el horario laboral deberán quedar registradas como salidas de trabajo o por razones particulares, debiendo contar, en este último caso, con la autorización verbal del Jefe de Servicio. El tiempo consumido en las salidas particulares no tendrá la consideración de tiempo trabajado.
6. Si como consecuencia de la aplicación de la flexibilización horaria se produjeran quejas justificadas y reiteradas por parte de los usuarios o se detectaran incumplimientos sistemáticos de los horarios o deficiencias graves en algún servicio, el Secretario de la Fundación, previa audiencia a los trabajadores afectados y al delegado de personal, podrá acordar, para dicho servicio, un horario específico dentro de los límites fijados en este convenio.

Sección III

Descanso

Artículo 6

Vacaciones y permisos

6.1. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo efectivamente trabajado. Se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural que corresponda.
2. Se disfrutarán, de acuerdo con las necesidades del servicio, en el período comprendido entre el lunes siguiente a la finalización de los exámenes de junio y el 31 de agosto de cada año y se iniciarán siempre los días 1 y 16 salvo causa debidamente justificada. Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo pero si eso no fuera posible el primer año tendrá preferencia el trabajador más antiguo, que pasará al último lugar para el año siguiente, y así sucesivamente hasta establecer un turno rotatorio.
3. Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos de 11 días laborables.
4. Si bien podrán arbitrarse, por razones del servicio o por causa debidamente justificada, períodos de vacaciones distintos del señalado, tanto el comienzo como el fin de las vacaciones deberán estar forzosamente dentro del año que corresponda sin que puedan ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes. Los días de vacaciones que se tomen en periodo lectivo a iniciativa del trabajador computarán a razón de 1.5 por uno.

6.2. Permisos retribuidos

1. El trabajador tendrá derecho a disfrutar de seis días hábiles de permiso retribuido que podrá distribuir entre los periodos no lectivos que coincidan con las vacaciones de Navidad o Semana Santa, de acuerdo con las necesidades del Servicio.
2. El trabajador tendrá derecho a disfrutar anualmente de cuatro días de permiso retribuido, para asuntos propios, que no podrán acumularse, sin solución de continuidad, a las Vacaciones ni a los permisos de Navidad o Semana Santa.
3. A efectos laborales se consideran festivos los días 24 y 31 de Diciembre y el lunes de Pascua.
4. Durante las fiestas de septiembre el trabajo se realizará en turnos de mañana o tarde.
5. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos que en cada caso señale la normativa en vigor, que podrán complementarse en caso de necesidad y siempre que queden debidamente atendidos los servicios afectados con:
 - Dos días hábiles en caso de nacimiento o adopción de hijo.
 - Dos días hábiles en caso de divorcio.
 - Dos días hábiles en caso de hospitalización de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.
 - El tiempo necesario para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, siempre que el examen y/o el tiempo para el desplazamiento ocupen toda la jornada laboral. En caso contrario, se aplicará una reducción de la jornada de trabajo, en su caso, durante el tiempo que se entienda razonable para el desplazamiento y asistencia al examen.

Las uniones de hecho debidamente registradas y los matrimonios se entienden equiparados a estos efectos.

6.3. Permisos no retribuidos

Los trabajadores podrán solicitar un permiso no retribuido, cada dos años, por un período no superior a tres meses. Este permiso no podrá denegarse por razones organizativas ni de ninguna otra índole cuando se solicite, justificándolo debidamente, para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La denegación del permiso en otros casos será, siempre, motivada.

6.4. Excedencias

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y un máximo de cinco, en los términos y condiciones previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Sección IV

Formación y perfeccionamiento del personal

Artículo 7

Formación académica reglada

7.1. Facilidades para la realización de estudios

Los trabajadores de la **Fundación** que realicen estudios reglados conducentes a la obtención de títulos oficiales, tendrán preferencia a la hora de elegir turnos de trabajo o períodos de vacaciones con objeto de facilitar o posibilitar la asistencia a clases o la preparación de exámenes.

7.2. Apoyo económico

Con cargo al crédito destinado anualmente a la formación del personal y dentro de los límites fijados en el Presupuesto, la **Fundación** subvencionará el 100 % del precio del material didáctico para estudios superiores realizados en la UNED y otorgará anualmente, también en función de las disponibilidades presupuestarias y de acuerdo con el delegado de personal, ayudas para la realización de estudios en otros Centros. Estas ayudas se concederán siempre que los estudios elegidos no puedan cursarse en esta Universidad y en primera matrícula. La cantidad destinada a formación se incrementará anualmente en la misma medida que el coste de la vida estimado por el INE.

Artículo 8

Formación continua y perfeccionamiento

8.1. Cursos de actualización

La Fundación, con objeto de actualizar los conocimientos de los trabajadores y mejorar su capacidad de adaptación a un entorno laboral rápidamente cambiante, facilitará el acceso a cursos y programas de formación y actualización.

Los cursos autorizados por el Secretario de la Fundación serán gratuitos para los trabajadores y el tiempo dedicado a ellos se considerará tiempo de trabajo cuando coincida con el horario laboral y sólo en este caso. Los trabajadores podrán solicitar permiso retribuido y/o ayuda económica para la realización de otros cursos o seminarios relacionados con su especialidad y que se realicen a iniciativa propia. La denegación del permiso y/o la ayuda económica deberá ser expresa y motivada y sólo podrá estar basada en razones organizativas, de falta de relación del curso con la actividad desarrollada por el trabajador o en la falta de consignación presupuestaria.

Sección V

El Salario

Artículo 9

Generalidades

9.1. Definición

El Salario es la contraprestación que perciben los trabajadores a cambio de su trabajo. Su estructura y composición se establecen capítulo correspondiente de este apartado y su cuantía se establecerá por la Fundación, de acuerdo con la Ley y con lo pactado en este convenio, al aprobar los Presupuestos correspondientes a cada ejercicio económico.

9.2. Prioridad y pago

El pago de los salarios tendrá prioridad sobre cualquier otro que deba realizar la Fundación y se efectuará, por meses vencidos, entre el día 25 y el último día del mes de su devengo. El salario correspondiente a cada trabajador será ingresado en la cuenta corriente que este determine y por los servicios correspondientes se le hará entrega de un recibo justificativo y explicativo.

9.3. Publicidad

Las retribuciones percibidas por los trabajadores de la Fundación serán públicas en los mismos términos establecidos para las retribuciones de los trabajadores de la administración del Estado.

Artículo 10

Estructura del salario

10.1. Conceptos salariales

Son partes de la retribución de los trabajadores el salario, los trienios, el complemento de destino, el complemento específico, el de disponibilidad, en su caso, y el complemento personal cuando corresponda.

10.1.1. Sueldo

Es el mismo para todos los puestos de trabajo adscritos a un determinado grupo y constituye la contraprestación económica que recibe un trabajador en función de su titulación y/o competencia profesional reconocida. Durante el período de vigencia del presente convenio su importe será el que el Gobierno atribuya en la Ley de presupuestos, a los grupos del Sector público con la misma denominación.

10.1.2. Trienios

Igualmente idéntico, para cada trienio, para los puestos de trabajo adscritos a un mismo grupo y establecido anualmente por el Gobierno en la Ley de presupuestos.

10.1.3. Complemento de Destino

Será el mismo para los trabajadores adscritos a puestos de trabajo con el mismo nivel. Será fijado anualmente por el Gobierno en la Ley de Pre-

supuestos.

10.1.4. Complemento Específico

El Complemento específico retribuirá las competencias y responsabilidades específicas de cada trabajador y, por lo tanto, podrán atribuirse complementos específicos distintos a trabajadores con el mismo puesto de trabajo.

10.1.5. Complemento de Disponibilidad

Los empleados percibirán, en función de su categoría profesional, un complemento que retribuirá la disponibilidad de estos trabajadores para atender funciones básicas relacionadas con la infraestructura en horarios al margen de la jornada laboral establecida con carácter general. Este complemento no será consolidable y su percepción cesará cuando el trabajador cese en la situación de disponible tal como se describe en este punto. La percepción de este complemento es incompatible con las compensaciones reguladas en el artículo 5.1.3.

10.1.6. Complemento Personal

El complemento personal retribuirá, para cada trabajador, las diferencias positivas entre el salario resultante de aplicar al vigente en el año 2003 un incremento del 2% y el que le correspondería como consecuencia de la aplicación de los conceptos salariales descritos en los puntos anteriores. Este complemento, estrictamente *ad personam*, quedará congelado a partir del presente año.

10.1.7. Pagas Extraordinarias

Serán de dos al año y se devengarán los meses de junio y diciembre por el importe que se fije en los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Sección VI
Acción Social

Artículo 11

Acción Social

11.1. Seguro de vida y accidentes

La Fundación integrará a todos sus trabajadores en un seguro de accidentes.

11.2. Incapacidad Temporal

La Fundación completará las retribuciones que los trabajadores acogidos a este convenio perciban durante la situación de incapacidad temporal hasta el cien por cien del salario durante los dieciocho primeros meses.

11.3. Anticipos

Los trabajadores de la Fundación con contrato indefinido podrán solicitar, por causas excepcionales debidamente justificadas, la percepción de sus haberes con una antelación no superior a 30 días naturales.

11.4. Jubilación

La jubilación será obligatoria a la edad legalmente establecida, sin perjuicio de que el trabajador pueda completar, en su caso, el periodo de carencia para alcanzar el derecho a pensión, en cuyo caso la jubilación obligatoria se

producirá al completarse dicho periodo conforme al régimen general de la Seguridad Social.

11.5. Ropa de Trabajo

La Fundación proveerá al personal subalterno, con carácter gratuito, de la correspondiente ropa de trabajo.

Sección VII

Vigilancia e interpretación del Convenio

Artículo 12

La Comisión de Seguimiento

12.1. Composición

La Comisión Paritaria, formada por dos representantes de la Fundación nombrados por el Patronato, el Delegado del Personal y el representante del PAS, ejercerá funciones de seguimiento e interpretación del Convenio. Cuando Delegado de Personal y representante del PAS concurren en la misma persona, o bien se produzcan vacantes en estos puestos, los trabajadores designarán mediante sufragio y con carácter provisional, mientras persista esta situación, a sus representantes en la misma.

La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría simple y estos tendrán la misma validez que lo pactado en este convenio y se incorporan al mismo como Anexos.

Son funciones y atribuciones de la Comisión Paritaria,

12.2. Atribuciones

1. Mediación. La Comisión entenderá de cualquier conflicto que pueda surgir entre los trabajadores y la Fundación y podrá proponer soluciones a los mismos siempre que no vayan en contra de la normativa aplicable, incluyendo el presente convenio, y que estén avaladas por la mayoría de sus miembros de derecho.
2. Seguimiento. La Comisión se reunirá periódicamente para efectuar, de oficio o a instancia de parte interesada, el seguimiento del cumplimiento

de los acuerdos adoptados en el presente convenio y podrá proponer, en su caso, las medidas correctoras que considere necesarias.

3. Interpretación. La Comisión resolverá las dudas de interpretación que plantee el texto del convenio.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho de los trabajadores y de la Fundación de recurrir a la vía judicial, una vez agotadas las posibilidades de arreglo, para resolver los conflictos que pudieran surgir.

12.3. Representación

Los trabajadores de la Fundación estarán representados en los órganos de gobierno de la Fundación en los términos establecidos en sus Estatutos y demás normas de régimen interior o en los Estatutos de la Universidad.