

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 9 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del convenio colectivo de la empresa Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Visto el texto de la modificación puntual del convenio colectivo de la empresa Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico, cód. 71100042122024, suscrito por las partes legitimadas, en fecha 17 de junio de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

R E S U E L V O

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

Sevilla, 9 de septiembre de 2024.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL IAPH

Versión de 11 de junio de 2024.

ÍNDICE

- Capítulo I. Ámbito de aplicación.
- Capítulo II. Garantías.
- Capítulo III. Comisión del convenio.
- Capítulo IV: Jornada, horario, vacaciones y permisos.
- Capítulo V. Suspensión excedencias del contrato de trabajo. Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Capítulo VI. Régimen disciplinario.
- Capítulo VII. Selección de personal y provisión de vacantes.
- Capítulo VIII. Formación y desarrollo profesionales.
- Capítulo IX. Libertad sindical.
- Capítulo X. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.
- Capítulo XI. Estructura salarial. Indemnizaciones.
- Capítulo XII. Organización del trabajo y clasificación profesional.
- Capítulo XIII. Movilidad funcional.
- Capítulo XIV. Acción social.
- Disposiciones adicionales y transitorias.
- Anexo I. Tablas salariales.
- Anexo II. Grupos y niveles profesionales.

CAPÍTULO I**Ámbito de aplicación****Artículo 1. Ámbito personal y funcional.**

1.1. El convenio colectivo regulará las relaciones jurídico laborales entre la agencia pública empresarial Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico (en adelante IAPH o agencia) y el personal que preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de la agencia, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la Legislación Laboral vigente.

Bajo el principio de igualdad efectiva de hombres y mujeres, que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente convenio colectivo a las personas trabajadoras de la agencia, habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivo de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de todos los grupos y niveles profesionales expresados en el texto del presente convenio colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros.

1.2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) El personal que presta sus servicios en empresas que tengan suscritos contratos de obra o servicio con el IAPH, regulados por el Derecho Administrativo, Civil o Mercantil, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los centros de trabajo de la agencia.

b) Los profesionales cuya relación con el IAPH está sujeta a contratos regulados por el Derecho Administrativo, Civil o Mercantil.

c) El personal vinculado a la agencia mediante relación laboral de carácter especial, específicamente el personal de alta dirección.

d) El personal vinculado a la agencia mediante un contrato temporal para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica y/o para la ejecución de programas o proyectos subvencionados cuya convocatoria establezca condiciones laborales específicas, siempre que dicha contratación temporal esté justificada por razones objetivas de acuerdo a la normativa laboral.

e) Personal becario, en estancia y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no sujeta al Estatuto de los Trabajadores.

1.3. Ninguna persona acogida al convenio colectivo podrá ser contratada por condiciones distintas de las fijadas en el presente convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en este convenio regirán en todos los centros de trabajo que tenga establecidos el IAPH.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

El presente convenio estará vigente durante un período de tres años, desde su entrada en vigor, que se producirá a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Junta de Andalucía (BOJA).

Por cualquiera de las partes firmantes del convenio podrá instarse la revisión del mismo a su vencimiento, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte con un mes de antelación, dentro de la vigencia del convenio, prorrogándose hasta la aprobación del nuevo convenio.

Una vez denunciado el presente convenio, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

De no producirse la denuncia, el convenio colectivo se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales completos.

CAPÍTULO II**Garantías**

Artículo 4. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

4.1. Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Promover la igualdad real y efectiva de ambos sexos, impulsando medidas que persigan la paridad.

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo de la agencia pública, facilitando también la integración de personas con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales. Se perseguirá cualquier acción que suponga acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral y personal de las personas trabajadoras.

4.2. Se constituirá una comisión de igualdad con participación de la representación de los trabajadores que se ocupará de todos los asuntos relacionados con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Dicha comisión elaborará en el plazo de 12 meses un plan de igualdad que garantice la igualdad real y efectiva de ambos sexos.

Artículo 5. Responsabilidad social.

5.1. La agencia asume el compromiso de actuación socialmente responsable, garantizando no sólo el desarrollo personal y profesional de quienes trabajan en la misma, sino garantizando el respeto de los derechos fundamentales en sus relaciones con terceros y con la ciudadanía en general.

5.2. En la conciencia de contribuir a un desarrollo económico más sostenible que garantice la protección del medio ambiente, la agencia asume un compromiso en la reducción del deterioro medioambiental, promoviendo medidas para el reciclaje de materiales, optimizando el uso de los recursos y adoptando medidas que contribuyan al ahorro energético, que serán objetivos de este convenio en todos los centros de trabajo.

5.3. La agencia establecerá un entorno laboral seguro y agradable, y tomará las medidas adecuadas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Se garantizará que todas las personas trabajadoras reciban la formación e información sobre salud y seguridad laboral necesarias para el desarrollo de su trabajo.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el vigente convenio sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

Artículo 7. Indivisibilidad del convenio.

El convenio tiene carácter indivisible y global, sin que pueda ser aplicado de manera parcial o por materias individualmente consideradas. De resultar anuladas judicialmente sus disposiciones, y siempre que la comisión de interpretación y vigilancia determinase que aquellas afectasen sustancialmente al mismo, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro del mes siguiente al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado en el plazo de 60 días.

CAPÍTULO III**Comisión del convenio**

Artículo 8. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio (CIV).

8.1. Se constituirá en el plazo de 15 días a contar desde su publicación, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia, en adelante CIV, en cuya primera sesión se aprobará su reglamento de funcionamiento interno.

8.2. La comisión estará integrada por seis miembros, tres en representación de la agencia, tres en representación del personal de entre los miembros del comité de empresa y delegados de personal y una secretaría sin voz ni voto. Las funciones de secretaría podrán ser asumidas por alguna persona integrante de la comisión, a elección de las partes.

8.3. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.
- b) Vigilar la correcta aplicación del mismo.
- c) Previa a la interposición de demandas ante los órganos jurisdiccionales se someterán a la consideración de la CIV los conflictos individuales y colectivos surgidos en el seno de la agencia.
- d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados al personal afectado.
- e) Ser informada de las acciones formativas de la agencia, pudiendo realizar las propuestas que estime convenientes.
- f) Ser informada de las bases de convocatorias de provisión de vacantes, pudiendo realizar las propuestas que estime convenientes.
- g) Ser informada de la aprobación de los complementos de productividad o de complementos de puestos de trabajo con antelación a su abono efectivo, pudiendo realizar las propuestas que estime convenientes. Deberá pronunciarse en un plazo máximo de siete días hábiles.
- h) Establecer los procedimientos de administración y distribución del fondo de acción social y establecer los supuestos que resulten acreedores de protección.
- i) Desarrollar todas aquellas materias no previstas en este artículo que se derivan de la aplicación del presente convenio.

8.4. Se establece el crédito de 15 horas mensuales a distribuir entre la representación del personal de la comisión paritaria, para la preparación de aquellos temas en los cuales tenga que intervenir la misma, no computándose el tiempo efectuado en reuniones.

Artículo 9. Procedimiento de resolución de conflictos.

9.1. Agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la comisión de interpretación y vigilancia sobre asuntos de su competencia de carácter colectivo, con carácter previo y preceptivo al ejercicio de cualquier acción ante la jurisdicción que corresponda, se instarán los procedimientos previstos en el SERCLA. Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo, o de otra índole, que afecten al personal incluido en su ámbito de aplicación, concretamente para resolver las posibles discrepancias en los periodos de consultas establecidos en los artículos 40, 41, 51 y 82.3 del ET que afecten a las trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

9.2. Los conflictos de carácter individual que podrán someterse al conocimiento del SERCLA, siempre que tanto la agencia como la persona acepten expresamente el sometimiento al arbitraje, serán los que tengan por objeto algunas de las materias siguientes:

- Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior grupo profesional.
- Reclamaciones individuales sobre modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Reclamaciones individuales en materia de traslados y desplazamientos.

- Determinación del período de disfrute de vacaciones.
- Discrepancias en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.

9.3. Las resoluciones judiciales que, en asuntos de carácter colectivo o individual, devengan firmes serán cumplidas conforme a ley y en sus propios términos.

CAPÍTULO IV

Jornada, horario, vacaciones y permisos

Artículo 10. Jornada y horario.

10.1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual. Durante el mes de diciembre las partes establecerán en el seno de la CIV, el calendario laboral.

10.2. La jornada ordinaria será de carácter flexible y tendrá las siguientes características:

a) La parte principal del horario (parte fija o estable) será de cinco horas de obligada concurrencia para todo el personal de lunes a viernes entre las 9:30 h y las 14:30 h.

b) La parte variable del horario, constituido por la diferencia del horario estable mínimo de 25 horas y la jornada establecida en el apartado uno del apartado anterior, se podrá cumplir entre las 7:30 h y las 9:30 h, entre las 14:30 h y las 16:00 h y durante las tardes, de 16:00 h a 20:00 h, de lunes a jueves.

c) Cuando el trabajo deba realizarse en jornada partida, la persona trabajadora dispondrá entre las 14:30 h y las 16:30 h de un descanso para comer, no retribuido, de al menos media hora.

d) Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (ambos inclusive), la jornada será continua de 8:00 h/9:30 h a 14:30 h/16:00 h salvo que las necesidades del servicio a realizar exijan el establecimiento de otro horario, siendo el horario habitual de 8:00 h a 14:30 h.

e) En los días comprendidos entre el 26 de diciembre y el 5 de enero, así como los días laborables de Semana Santa y la semana correspondiente a las fiestas mayores del municipio donde radique el centro de trabajo, la jornada será continua de 8:00/9:30 h a 14:00 /15:30 h salvo que las necesidades del servicio a realizar exijan el establecimiento de otro horario, siendo el horario habitual de 8:00 a 14:00 h.

10.3. La Dirección de la agencia podrá establecer un horario especial en función de las necesidades del servicio, que será comunicado a la plantilla con una antelación mínima de una semana, excepto en casos de urgencia. La jornada no podrá exceder de 12 horas y no podrá producirse más de tres días consecutivos. En los casos de urgencia, entendidos como aquellos que no se hayan podido prever con una antelación mínima de 48 horas, el personal estará a disposición de la agencia, sin perjuicio de la liquidación de la jornada u horas realizadas, con un máximo de 34 tardes al año.

10.4. El personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como tiempo de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

Aquellas personas que disfruten de reducción de jornada tendrán derecho al descanso y flexibilidad proporcionales.

Cuando se realice la jornada de trabajo partida, dicho descanso podrá distribuirse diariamente en dos periodos de descanso de 20 minutos cada uno, en mañana y tarde, respectivamente, que igualmente se computarán como trabajo efectivo.

Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas.

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, que por cuestiones organizativas podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta dos semanas.

Cuando la jornada se desarrolle en día festivo por necesidades del servicio, las horas realizadas se compensarán por el doble de horas en el cómputo, sin perjuicio del día de descanso.

Antes de la finalización de cada cuatrimestre, la Dirección de la agencia podrá proceder, en razón de las necesidades del servicio, a la compensación de las horas de trabajo excedidas y autorizadas por períodos de descanso.

10.5. Especificidades en el horario y demás condiciones laborales del personal que desarrolla su labor en el medio subacuático.

Con antelación suficiente, al inicio de cada proyecto, se llevará a cabo la negociación de las condiciones específicas de dicho proyecto, donde se podrán acordar condiciones excepcionalmente distintas a las establecidas a continuación. Del resultado de dicha negociación se dará traslado a la CIV.

a) La jornada máxima será de 9 horas. Excepcionalmente se podrán realizar dos jornadas cuya duración máxima no podrá ser superior a 12 horas, en un periodo de 5 días continuados.

b) El cómputo del exceso de horas a efectos de compensación se hará diariamente. Las horas a cómputo diario, realizadas por encima de la jornada vigente, tendrán la consideración de una hora trabajada por una hora de descanso. El tiempo que exceda de la jornada de 9 horas se computará a razón de dos horas de descanso por cada hora trabajada.

De las horas acumuladas en trabajos de inmersión el 50% de las mismas tendrán el carácter de horas compensables, el otro 50% se considerará horas de trabajo efectivo. Esta consideración del cómputo de horas será igual para trabajos fuera o dentro de la zona de influencia de Cádiz.

c) El tiempo descontado a efectos de comida será de 30 minutos.

d) La flexibilidad horaria se equipará a la que tenga el resto del personal del IAPH.

10.6. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo a este convenio colectivo. Las horas extras deberán ser autorizadas por la Agencia.

2. Con el objeto de contribuir, mediante una política social solidaria, a la creación de empleo, se reducen al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, su realización será obligatoria.

- Horas extraordinarias necesarias por circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se tratase, podrán realizarse siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación temporal previstos legalmente. Su realización es voluntaria.

3. Las horas extraordinarias que no resulte posible compensar por periodos de descanso dentro de los límites establecidos en el último párrafo del artículo 10.4. del presente convenio, se podrán compensar mediante los descansos correspondientes dentro del primer semestre del siguiente año. La distribución de los descansos será a elección de la persona trabajadora, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Tendrán la consideración de una hora trabajada por una hora de descanso y su valor será el mismo que el de la hora ordinaria de cada puesto de trabajo.

4. En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas que se realicen en el trayecto de viaje.

10.7. Bolsa de horas de libre disposición.

El personal acogido a este convenio dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperable en un período máximo de tres meses.

Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.

El ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos.

10.8. Sistema específico de jornada continuada

Para el cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas, el personal acogido al convenio, podrá solicitar adaptaciones de la forma de realizar la jornada de trabajo semanal, siempre dentro del horario de apertura del centro.

Esta medida está sujeta a las necesidades del servicio, así como a las adaptaciones que se establezcan en el marco de la negociación colectiva para adecuar el disfrute de este sistema de jornada continuada a las necesidades del servicio y a las peculiaridades y características propias de la Agencia, especialmente su aplicación a las jornadas especiales y atención de los servicios.

Artículo 11. Vacaciones.

11.1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán la duración de 22 días hábiles por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A los efectos de lo previsto en el presente apartado, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

A partir de los quince años de servicio, se dispondrá de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Al menos doce días se tendrán que disfrutar en un máximo de dos periodos no siendo ninguno de ellos inferior a cinco días hábiles. Para el resto de días se podrá convenir su disfrute en días sueltos.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente. Su disfrute preferentemente será en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

11.2. Cuando el periodo vacacional coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 12. Conciliación de la vida familiar y laboral. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.

Para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, se reconocen los siguientes permisos con carácter retribuido:

a) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

b) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho del trabajador o la trabajadora en el registro correspondiente, 15 días. Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante, o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Este permiso podrá prorrogarse otros quince días más sin que éstos últimos sean retribuidos, siempre que lo permitan las necesidades de la agencia.

c) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por la trabajadora embarazada, el tiempo indispensable para su realización dentro de la jornada de trabajo.

d) Permiso de gestación. Las trabajadoras en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

e) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

f) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad, por progenitor distinto a la madre biológica o adopción o acogimiento y a continuación del mismo, el personal incluido en el ámbito del presente convenio tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales, de forma que el tiempo máximo de descanso no supere las 20 semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija o a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

g) Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.

h) Permiso y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo o hija menor de doce meses. El personal podrá disfrutar de este permiso en una de las dos modalidades que a continuación se relacionan, si bien, una vez efectuada la opción, deberá mantenerse dicha modalidad hasta su finalización:

- 1 hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. Esta reducción sólo podrá acumularse a la reducción de jornada por razones de guarda legal. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

- Sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas de este permiso deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad.

En los casos de parto múltiple, cada hijo o hija generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración. La concreción y la determinación del periodo de disfrute de la citada reducción de jornada corresponderá al personal dentro de su jornada. El personal que disfrute de esta jornada reducida deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se incorpore a su jornada habitual.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. Esta reducción estará comprendida entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

j) Permiso para atender el cuidado de hijos e hijas y personas sujetas a tutela ordinaria que sean menores de edad, menores sujetos a guarda con fines de adopción o a acogimiento, o mayores de edad que convivan con las personas progenitoras o tutoras, que padezcan cáncer u otra enfermedad grave.

El personal de la agencia hará uso de este permiso de conformidad con el régimen establecido por el Decreto 154/2017, de 3 de octubre, y en su caso, por la normativa de desarrollo, actualización o modificación que le sea de aplicación.

k) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

l) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de diez días hábiles, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

m) Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma.

Podrá acumularse en las dos primeras semanas todo el tiempo de reducción de jornada que, como máximo, corresponda por aplicación de los porcentajes indicados en el párrafo anterior.

n) Se estudiarán por la CIV las situaciones particulares especiales que puedan plantarse, especialmente las relacionadas con el cuidado de hijos menores de 12 años, y de familiares de la tercera edad o que hayan sido víctimas de violencia de género.

Artículo 13. Otros permisos retribuidos.

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a permiso retribuido, previa comunicación debidamente justificada, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica:

a) Por cambio de domicilio, un día hábil. Si el traslado tuviera lugar fuera de la localidad, dos días hábiles.

b) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

c) Por asuntos particulares, seis días que podrán unirse a los días de vacaciones. Por necesidades del trabajador y de la trabajadora podrá disfrutar de 3 de los días de asuntos particulares distribuidos en horas, con un mínimo de 2 horas, teniendo un día completo una equivalencia de 7 horas.

El personal dispondrá de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Cuando en un año natural alguna o algunas de las festividades laborales coincida en sábado, se añadirá un día adicional de asuntos particulares por cada uno de ellos, con un máximo de dos días de permiso en ese año que podrán acumularse a las vacaciones anuales y a los días por asuntos particulares.

Estos días se disfrutarán en los mismos términos previstos para los días de asuntos particulares.

d) El personal que preste sus servicios los días 24 y/o 31 de diciembre disfrutará del día de descanso correspondiente. Asimismo cuando uno de estos días (24 y 31 de diciembre) coincida en festivo, sábado o día no laborable, se añadirá un día de asuntos particulares por cada uno de ellos.

e) Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la agencia tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la agencia, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el personal pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco del Plan de formación de la agencia. Sin perjuicio de lo anterior, no podrán comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la agencia a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre el personal y la dirección.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

Artículo 14. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

a) Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la administración pública competente en cada caso.

b) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, las personas trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y

los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como las personas trabajadoras amenazadas en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

c) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Agencia con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la Agencia en la que ambas personas prestan servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de los dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas transgestantes.

Artículo 15. Permisos no retribuidos.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho, en las condiciones que ahora se pactan, a permiso no retribuido, previa comunicación debidamente justificada, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica:

a) El personal que lleve un mínimo de un año de trabajo continuado tendrá derecho a permiso sin sueldo para asuntos particulares de hasta tres meses cada dos años, siempre que las necesidades de la agencia lo permitan.

b) En los supuestos relacionados con las actividades profesionales del personal (congresos, mesas redondas, cursos, seminarios y jornadas) el periodo de permiso sin sueldo podrá ser prorrogado hasta un máximo de seis meses siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Este tipo de permiso se solicitará ante la dirección de la unidad o centro correspondiente, debiendo contestar la dirección en el plazo máximo de un mes.

c) El personal que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta 6 meses de duración que podrá ser ampliado por otro periodo igual previa la autorización de la dirección de la agencia.

CAPÍTULO V

Suspensión y excedencias del contrato de trabajo. Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 16. Suspensión del contrato de trabajo.

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la persona trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio del descanso obligatorio para la madre de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la agencia.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador o trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas (salario base más antigüedad).

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento,

tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la agencia.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles autonómicas, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados a) y b).

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado b) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El disfrute de las seis primeras semanas de permiso será ininterrumpido y deberá coincidir con las 6 primeras semanas del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda que esté disfrutando la madre u otro progenitor. Las semanas siguientes, hasta la número 16, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los doce meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, y se le autorice, en los términos previstos en su normativa de la agencia.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la agencia y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Dirección, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c), el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los mismos términos y condiciones anteriores al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Se suspenderá el contrato en casos de privación de libertad de la persona trabajadora en tanto no exista sentencia condenatoria firme, incluyendo en este concepto tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Artículo 17. Excedencias.

Podrán ser solicitadas por el personal en los siguientes supuestos:

17.1. Excedencia forzosa: se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como ejercicio de cargo sindical de

ámbito provincial o superior. El reingreso deberá ser solicitado dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público o en las funciones sindicales. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo, computándose a efectos de antigüedad y con derecho a asistir a los cursos de formación profesional que se impartan por la agencia.

17.2. Por cuidado de un familiar:

a) Se concederá excedencia para el cuidado de un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La duración no puede ser superior a tres años desde el hecho causante y podrá disfrutarse de forma fraccionada. La CIV podrá aprobar, en supuestos excepcionales, la prórroga del periodo establecido.

b) Tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

En ambos supuestos, el período en que la persona permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la agencia, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel igual o equivalente.

17.3. Por incompatibilidad: aquella persona que como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, opte por otro puesto de trabajo que esté asimismo incluido dentro del ámbito de aplicación del sector público, quedará en situación de excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un derecho preferente al reingreso en vacantes del mismo grupo profesional o nivel igual o equivalente.

17.4. Por formación: se concederá excedencia con reserva de puesto de trabajo para la realización de cursos, seminarios u otras actividades que redunden en el reciclaje y perfeccionamiento profesional. Esta excedencia se concederá por un período de hasta un año, excepcionalmente prorrogable a dos. La petición se resolverá en un plazo máximo de dos meses. Durante el tiempo de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

17.5. Excedencia voluntaria: podrá ser solicitada por el personal indefinido con un año de antigüedad en la agencia. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años y este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona transcurridos tres años desde el final de la anterior. No podrá incorporarse a su puesto de trabajo hasta que haya transcurrido en su totalidad el periodo de excedencia concedido. No se computa a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. A partir del segundo año tendrá un derecho preferente al reingreso en vacantes del mismo grupo profesional o nivel similar. El plazo para solicitar el reingreso expirará el último día de la excedencia concedida.

17.6. Por razón de violencia de género: las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en los mismos.

Durante el periodo que dure la excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñan, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad y a participar en las acciones formativas convocadas por la agencia.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Cualquier otra prórroga se estudiará en el seno de la CIV.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

17.7. Igual régimen será aplicable a los casos de violencia doméstica.

17.8. En supuestos en los que concurren circunstancias manifiestamente excepcionales, la CIV del convenio, podrá proponer a la dirección de la agencia la concesión o prórroga de algún periodo de suspensión de contratos no contemplado en los artículos anteriores, siendo facultad de la dirección la estimación o desestimación de las propuestas de concesión o prórroga.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 18. Disposiciones generales.

18.1. El personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en la agencia en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación. El personal de esta agencia queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el artículo 93 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público Ley 7/2007, de 12 de abril y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de dicho estatuto, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, así como lo establecido en el presente capítulo.

18.2. Las personas que ostenten responsabilidad sobre otras y toleren o encubran faltas de su personal subordinado, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

18.3. Toda persona de forma directa o a través de sus representantes podrá poner en conocimiento de la dirección de la agencia los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

18.4. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 19. Faltas leves.

a) Falta de asistencia de uno a tres días al trabajo sin justificación durante el periodo de un mes.

b) Negligencia o descuido durante el cumplimiento de su trabajo y en la conservación de los locales, materiales y documentación de los servicios que ocasionen perjuicios leves.

c) No atender a los clientes, superiores, compañeros, subordinados y público en general, con la debida diligencia y corrección.

d) El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se produjera perjuicio de alguna consideración a la agencia o a un tercero, o fuere causa de accidente a sus colegas de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

e) La presentación extemporánea a la empresa de los partes de baja, confirmación o alta de incapacidad temporal, en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición, salvo causa justificada.

00307354

f) Uso con finalidad personal y ajena a las necesidades de la actividad laboral de equipos informáticos y medios de comunicación.

Artículo 20. Faltas graves.

a) Haber tenido una sanción por la comisión de tres faltas leves en el plazo de dos meses, a contar desde la resolución sancionadora de la primera de estas faltas.

b) La ausencia al trabajo no justificada de cuatro a seis días durante un mes.

c) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

d) Desobediencia o indisciplina en el cumplimiento de las instrucciones de la dirección o superiores, dictadas en el cumplimiento regular de sus funciones.

e) Desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo, si se falta al respeto o media perjuicio notorio.

f) Inutilización, pérdida o deterioro de material, herramientas o uniformidad laboral por imprudencia imputable a la persona trabajadora. Descuido en la conservación de los locales, materiales y documentación de los servicios cuando esto ocasione un perjuicio grave.

g) Utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo en la empresa.

h) El incumplimiento de normas o medidas de prevención de riesgos laborales. La imprudencia que implique riesgo o suponga daño para el personal o terceros.

i) La infracción de las obligaciones establecidas de datos de reserva obligada o cualquier otro amparado por la Ley Orgánica de Protección de Datos.

j) Uso con finalidad personal y ajena a las necesidades de la actividad laboral de equipos informáticos y medios de comunicación, cuando tenga carácter reiterado.

k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir reiteradamente los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

Artículo 21. Faltas muy graves.

a) Haber tenido una sanción por la comisión de tres faltas graves en el plazo de un año, a contar desde la fecha de resolución sancionadora de la primera de estas faltas.

b) La ausencia al trabajo de siete o más días sin justificación durante un mes.

c) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas; así como cualquier conducta constitutiva de delito, declarada mediante sentencia.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicios graves a la agencia o a la ciudadanía.

e) Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave o violación del respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los superiores, compañeros, subordinados y el público en general, causantes de muy graves perjuicios.

f) El acoso laboral, moral y/o sexual.

g) Incumplimiento o abandono de las normas o medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el personal y/o terceras personas.

h) Abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

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

j) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

k) Causar, por imprudencia, negligencia o mala fe, daños muy graves en el patrimonio y bienes de la agencia o de terceros.

l) El incumplimiento grave de las normas sobre incompatibilidades.

m) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

n) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

ñ) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

Artículo 22. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán:

Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

b) Suspensión del derecho a participar en el primer concurso de promoción posterior, que se convoque dentro de los dieciocho meses siguientes a la sanción.

Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

b) Inhabilitación para ascender de categoría por un período de tres años.

c) Despido.

Artículo 23. Prescripción.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales, las graves a los veinte días naturales y las muy graves a los sesenta días naturales, todo ello a partir de la fecha del conocimiento fehaciente de su comisión por la dirección de la agencia, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por la comunicación formal a la persona trabajadora de la apertura de expediente disciplinario, que deberá ser instruido en el plazo máximo de cuatro meses desde su apertura, a salvo de las interrupciones imputables a la persona expedientada. Este plazo de cuatro meses se verá incrementado, por resolución de la agencia a propuesta del instructor con comunicación a la persona expedientada y a sus representantes, en otros dos meses cuando la marcha del procedimiento, naturaleza de las pruebas a realizar, u otras circunstancias concurrentes en el proceso así lo aconsejen.

2. Compete al responsable de cada centro de trabajo trasladar, por escrito o por otro medio del que quede constancia, a la dirección de la agencia, sin dilaciones injustificadas, las incidencias que en materia de faltas laborales ocurran.

Artículo 24. Procedimiento abreviado por faltas leves.

En los casos de faltas leves, y sin perjuicio de que analizados los hechos en el transcurso de este tipo de expediente pudieran ser constitutivos de faltas de mayor entidad, a lo que se aplicaría el régimen previsto para éstas, se instruirá un expediente abreviado consistente en la notificación por escrito a la persona expedientada de la falta que se le imputa, otorgándole a la misma un plazo de diez días naturales, a partir de la citada notificación, para que presente por escrito las alegaciones y pruebas que tenga por convenientes a su derecho, tras lo que la dirección acordará sobre la prueba propuesta y emitirá, con exposición de los motivos de su decisión, la correspondiente resolución.

Artículo 25. Procedimiento sancionador para faltas graves o muy graves.

1. Cuando se impute al personal la comisión de falta grave o muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de a la persona expedientada, a la representación laboral y a las secciones sindicales.

2. La dirección podrá abrir, con carácter previo al inicio del expediente, un período de diligencias previas a fin de conocer las circunstancias de los hechos, su gravedad y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento disciplinario. El período de diligencias previas no interrumpirá el cómputo de la prescripción.

3. Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se seguirá el siguiente procedimiento:

3.1. Nombramiento de instructor: la dirección de la agencia, ante el conocimiento de la comisión de cualquier falta considerada muy grave y grave, nombrará un instructor del expediente, en el plazo de diez días hábiles.

3.2. Pliego de cargos: una vez nombrado el instructor, éste dispondrá de un plazo de diez días hábiles, para formular el correspondiente pliego de cargos, con expresión por escrito de los hechos imputados, tipificación jurídica de acuerdo con lo establecido en convenio y la sanción que pudiere ser aplicable, en su caso. El pliego de cargo será comunicado al comité de empresa y a la sección sindical a la que estuviera afiliada/o.

3.3. Audiencia a la persona interesada, que dispondrá de un plazo de quince días hábiles contados desde la notificación del pliego de cargos, para alegar lo que a su derecho convenga y proponer la práctica de las pruebas que estime oportunas. Dentro de este mismo plazo, será oído el comité de empresa, así como la sección sindical donde estuviera afiliada/o.

3.4. Período de prueba: de acordarse el recibimiento a prueba por el instructor, de oficio o a instancia de parte, el plazo para practicar las mismas será de veinte días hábiles, pudiendo ser prorrogado por diez días más.

3.5. Terminación: el instructor formulará en el plazo de diez días hábiles desde el vencimiento del plazo de alegaciones o desde la conclusión de la práctica de las pruebas en su caso, una propuesta de resolución. En todo caso, el expediente ha de estar concluido en el plazo máximo de seis meses a contar desde su incoación. La resolución será comunicada al trabajador/trabajadora y a la representación laboral del ámbito electoral correspondiente al lugar de prestación de servicios del personal.

4. Suspensión cautelar: cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, la dirección de la agencia podrá acordar la suspensión cautelar de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente.

La suspensión provisional de empleo y sueldo como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo. El personal suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión el sueldo base y la antigüedad.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el personal deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la agencia deberá restituirle la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para el personal o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que ha estado suspendido, se procederá a la correspondiente reparación.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

CAPÍTULO VII

Selección de personal y provisión de vacantes

La selección del personal y la provisión de puestos de trabajo se llevará a cabo cumpliendo con los principios establecidos en el artículo 70 de la Ley 9/2007 de la Administración de la Junta de Andalucía, modificada por la Ley 1/2011 de 17 de febrero, de Reordenación del Sector Público de Andalucía.

Artículo 26. Vacantes y proceso de cobertura.

26.1. Se entiende por vacante la necesidad de la agencia de cubrir el desempeño efectivo de un puesto de trabajo, ya existente en el catálogo de puestos o documento equivalente aprobado o de nueva creación, de acuerdo con las necesidades del servicio de cada momento, y que sea jurídicamente viable su cobertura a la normativa vigente. Debe considerarse como vacante dotada presupuestariamente aquella que estuvo ocupada por una persona trabajadora en el año en curso o en el anterior.

26.2. La agencia, una vez detectadas las necesidades, formulará a través del área de gestión de personas, las propuestas de cobertura de vacantes. Las condiciones laborales de dichas vacantes serán objeto de negociación dentro del seno de la CIV.

26.3. La provisión de los puestos de trabajo del personal de la agencia se efectuará bajo los principios de igualdad, publicidad, mérito, capacidad y transparencia y se celebrará con arreglo al siguiente orden de prelación que habrá de desarrollarse sucesivamente:

- a) Personas en situación de excedencia con derecho preferente al reingreso, que hayan solicitado la reincorporación y provengan del mismo grupo o nivel similar.
- b) Concurso de traslado.
- c) Concurso de promoción.

Agotadas las anteriores posibilidades y de acuerdo con las necesidades de la agencia, e indistintamente:

- d) Contratación de personal de la administración general y de otras agencias, bien personal funcionario o personal laboral de carácter fijo, de acuerdo con la normativa de aplicación, o bien, oferta de empleo público.

26.4. Las vacantes se proveerán según el procedimiento establecido en este convenio que cuidarán la conexión entre el mismo y la adecuación al desempeño de los puestos a cubrir.

Artículo 27. Reincorporación de excedencia.

Todo el personal que se encuentren en situación de excedencia con derecho preferente al reingreso tendrá derecho a solicitar su incorporación a alguna de las plazas del mismo grupo profesional o nivel igual o equivalente, que estén vacantes o que sean de nueva creación, previo a la realización del traslado, promoción y oferta de empleo público.

Artículo 28. Traslado.

Una vez incorporadas a las plazas vacantes o de nueva creación las personas procedentes de la situación de excedencia, el personal con contrato laboral de carácter fijo que desee cambiar de puesto de trabajo en la agencia, podrá participar en el proceso selectivo sin cambio de nivel o grupo profesional.

Los representantes de los trabajadores en la CIV serán informados de las bases de la convocatoria, previamente a su publicación para la emisión de informe no vinculante

en un plazo no superior a 10 días. La convocatoria y resolución corresponderá al órgano competente de la agencia.

El órgano competente de la agencia dictará las bases de cada convocatoria. El órgano de selección referido en el artículo 32, será el encargado de resolver las distintas solicitudes de las candidaturas atendiendo a los criterios fijados y cuyo procedimiento podrá consistir, con carácter general, en la valoración de los méritos, así como pruebas y evaluaciones que requiera el puesto.

Artículo 29. Promoción.

Se entenderá por promoción el procedimiento en virtud del cual el personal laboral fijo accede a un grupo superior o nivel retributivo profesional superior, dentro del mismo grupo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder al grupo superior o nivel de que se trate.

El órgano competente de la agencia dictará las bases de cada convocatoria. El órgano de selección referido en el artículo 32, será el encargado de resolver las distintas solicitudes de las candidaturas atendiendo a los criterios fijados por dicho órgano y cuyo procedimiento podrá consistir en la valoración de los méritos, pruebas, evaluaciones y entrevistas.

La representación de los trabajadores en la CIV será informada de las bases de la convocatoria, previamente a su publicación para la emisión de informe no vinculante en un plazo no superior a 10 días. La convocatoria y resolución corresponderá al órgano competente de la agencia.

Artículo 30. Contratación de personal laboral fijo procedente de otras agencias de régimen especial o públicas empresariales.

Para la contratación de personal laboral fijo procedente de otras agencias de régimen especial o públicas empresariales, en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la normativa vigente por la que se establezcan los criterios generales y los procedimientos de aplicación para la contratación de personal con carácter indefinido y temporal por las entidades del sector público andaluz.

Artículo 31. Oferta de empleo público.

Se proveerá por el procedimiento de oferta de empleo público la cobertura de las vacantes que no se hayan podido realizar por los procedimientos de excedencia, traslado y promoción.

El sistema selectivo para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan en la agencia y que no hayan sido cubiertas en fases anteriores, con carácter general, será el concurso oposición y la oposición.

Para asegurar la objetividad y racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por las personas candidatas, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos, conforme a lo establecido en las bases de cada convocatoria.

El órgano competente de la agencia, dictará las bases de cada convocatoria, donde se establecerá el procedimiento atendiendo a los criterios fijados por dicho órgano.

De cada fase del procedimiento se informará a la representación de los trabajadores a través de la CIV.

En la convocatoria se determinará el número de vacantes a cubrir, grupo y nivel profesional, características del puesto, así como las formalidades y demás requisitos que hayan de cumplir las personas candidatas. Previamente a su publicación, la CIV será informada de las bases de cada convocatoria, para la emisión de informe no vinculante en un plazo no superior a 10 días hábiles.

Se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y su compatibilidad con el desempeño del puesto.

Artículo 32. Órgano de selección.

El órgano de selección tendrá el carácter de órgano colegiado conforme a lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Dicho órgano contará, al menos, con una presidencia, dos vocalías y una secretaría. Esta última tendrá voz pero no voto. El órgano de selección actuará en base a los principios de imparcialidad, objetividad, profesionalidad y se atenderá a los criterios de paridad.

Corresponde al órgano de selección el desarrollo de las distintas fases del proceso de cobertura de vacantes en aplicación del presente convenio, así como la propuesta de la candidatura más idónea para el desarrollo del puesto ofertado, ostentando las siguientes funciones:

- a) Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.
- b) Aplicar los baremos de puntuación.
- c) Aplicar y valorar las pruebas y ejercicios, así como los factores concurrentes de carácter profesional o personal.
- d) Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.
- e) Levantar acta de sus sesiones.

El órgano de selección dispondrá de los medios técnicos y materiales para atender cuantas cuestiones sean planteadas en relación con las pruebas de admisión.

El órgano de selección podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas para las pruebas y/o evaluaciones que se estime pertinentes, limitándose dicho asesoramiento a prestar su colaboración en sus especialidades técnicas.

El órgano de selección informará debidamente a la representación de los trabajadores a través de la CIV, del estado de tramitación de cada una de las fases, de los resultados de las pruebas realizadas y de las reclamaciones que tengan lugar en cada proceso de selección.

Artículo 33. Contratación temporal.

Los puestos incluidos en el Catálogo de Puestos de Trabajo y presupuestariamente dotados que queden vacantes por cualquier causa o que precisen la sustitución de su titular, y hasta tanto se adjudiquen por el procedimiento que corresponda o hasta la reincorporación de la persona titular, podrán ser cubiertos mediante contratación temporal, según las modalidades previstas en la normativa laboral vigente. En estos casos, la agencia podrá presentar oferta genérica de empleo indicando los requisitos del nivel, grupo y puesto a cubrir, al Servicio Andaluz de Empleo, en tal caso, se formalizaría el correspondiente contrato con la persona que se seleccione entre los que dicho servicio proporcione, según criterios o baremos aprobados por el órgano competente de la agencia.

Asimismo cuando la agencia, para poder ejecutar proyectos o programas determinados, no disponga de personal laboral fijo, y siempre que la temporalidad esté justificada, podrá cubrir las necesidades de personal mediante contratación temporal de conformidad con las modalidades previstas en la normativa laboral vigente. La selección del personal a contratar temporalmente se efectuará de conformidad con los criterios de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad.

Artículo 34. Periodo de prueba.

La persona que ingrese a prestar sus servicios de forma indefinida fija en la agencia, estará sujeta a un periodo de prueba que no podrá exceder de seis meses en caso de niveles de técnicos titulados, ni de dos meses para el resto de niveles.

Aquellas personas que hayan sido contratadas mediante contratos temporales, por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Artículo 35. Formalización de contratos.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito. Deberá entregarse copia básica de los contratos a los delegados de personal del centro de destino o a la presidencia del comité de empresa, a excepción de los contratos de relación laboral de carácter especial. Esta copia contendrá todos los datos del contrato a excepción del número de DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la intimidad personal.

Al personal comprendido en el ámbito de este convenio le será de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el R.D. 598/1985, de 30 de abril, en materia de incompatibilidades, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto debiendo figurar en el contrato de trabajo que se formalice la siguiente cláusula: «La persona trabajadora manifiesta no estar incurso en causa alguna de incompatibilidad».

Así mismo, se incluirá en los contratos información sobre protección y tratamiento de datos de carácter personal, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

CAPÍTULO VIII**Formación y desarrollo profesional****Artículo 36. Formación.**

36.1. Por formación se entienden todas aquellas acciones formativas, de organización interna o externa con asistencia de personal de plantilla cuyo contenido supone la actualización necesaria para el desempeño del puesto de trabajo en la agencia o el desarrollo profesional y personal de la plantilla.

36.2. La formación del personal se considera como objetivo estratégico y de la máxima importancia para posibilitar la eficacia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos; y potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional y personal.

Por ello, la formación interna en la agencia respetará el principio de igualdad de oportunidades, garantizando la no discriminación e impulsará:

- a) El perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo.
- b) La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- c) La adaptación de las nuevas incorporaciones.
- d) Un mejor desarrollo profesional y personal, creando expectativas de promoción y ascensos.

Artículo 37. Plan de formación.

La formación, es el mecanismo que garantiza la promoción del personal, y puesto que no se concibe como una acción aislada, la agencia establecerá un plan de formación para toda la plantilla, cuyo diseño se realizará en base a las necesidades que surjan del plan estratégico del IAPH y de las necesidades formativas de su personal.

A través de los planes de formación la agencia diseñará, aprobará y ejecutará acciones formativas encaminadas a la recualificación, adaptación profesional y promoción del personal.

El plan de formación deberá cumplir con los siguientes objetivos:

- Lograr una agencia eficiente y eficaz para dar a la ciudadanía unos servicios de calidad.
- Obtener un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos de la agencia.
- Diseñar itinerarios formativos para los distintos colectivos profesionales.
- Poner a disposición de todas las personas que trabajan en la agencia los recursos disponibles para su formación, reciclaje y perfeccionamiento.
- Posibilitar el desarrollo personal de la plantilla de la agencia.

- Impulsar un proceso de formación adaptado a las necesidades y demandas del personal de la agencia, elaborado de forma participativa.
- Servir de punto de partida para un posterior desarrollo de la promoción interna y la evaluación del desempeño.
- Formar en la cultura y organización de la agencia a las personas de nuevo ingreso.
- Reciclar y adaptar a todas aquellas personas cuyo puesto de trabajo y/o desempeño de tareas esté sometido a cambios y/o innovaciones tecnológicas.

Cada edición del plan de formación se publicará a través de los medios necesarios para la mayor difusión entre el colectivo.

La formación establecida en los planes de formación se realizará preferentemente dentro del horario laboral y será computada como tiempo efectivo de trabajo. Todas las propuestas formativas no comprendidas en los planes de formación estarán sujetas a la normativa que al respecto sea aprobada por la agencia.

La comisión de formación es el órgano encargado de la formulación del plan de formación interna del IAPH, así como del análisis y validación de las acciones formativas fuera del plan para el personal del propio Instituto. Contará en su seno con representación de los trabajadores y se constituirá y funcionará conforme al régimen establecido para los órganos colegiados por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Elaborado el borrador de cada plan de formación, éste se presentará a la representación legal de los trabajadores quienes emitirán un informe en el plazo de 15 días desde la recepción del mismo y se debatirá dentro del seno de la comisión de interpretación y vigilancia del convenio.

Artículo 38. Desarrollo profesional.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido al presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

El personal que curse estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrá derecho a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

En cualquier caso será condición indispensable que se acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Tendrán derecho asimismo, a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, que correrá a cargo de la agencia. El tiempo destinado a dicha formación se considerarán como tiempo de trabajo.

En aras de la mejora de la capacitación técnica y científica del personal técnico e investigador de la agencia, se podrán establecer planes de mejora e incentivos para el desarrollo de capacidades directamente relacionadas con la actividad de investigación científica y técnica, transferencia o difusión del conocimiento, o aquellas otras consideradas de interés estratégico para la agencia.

CAPÍTULO IX

Libertad sindical

Artículo 39. Libertad sindical.

La agencia garantizará el derecho a la libre sindicalización y organización del personal sujeto a este convenio, y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales.

Artículo 40. Derechos de los trabajadores.

1. Tendrán derecho a la realización de asambleas fuera de las horas de trabajo, con comunicación previa de 24 horas a la dirección, salvo en los casos de urgencia, como en negociación colectiva, en los que no será necesario el preaviso siempre que las convoque el comité de empresa, secciones sindicales o el 30% de la plantilla, mediante la firma del personal afectado. La agencia dispondrá de un local adecuado para la celebración de las asambleas. Se autoriza la celebración de hasta 8 asambleas al año en periodo de negociación colectiva en la última hora de trabajo. Asimismo se autoriza la realización de 2 reuniones al año por otros motivos también en la última hora de trabajo.

2. Se garantizará el mantenimiento de los servicios de atención al público que hayan de realizarse durante la celebración de la asamblea.

3. Tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que estén afiliados.

Artículo 41. Comité de empresa y delegados de personal.

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto del personal en la agencia o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

Los miembros del comité de empresa dispondrán cada uno de 20 horas mensuales, con un máximo de 220 horas al año, restringidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, dirigiéndose comunicación previa a la dirección, de la distribución de horas sindicales, siempre que las circunstancias lo permitan. Quedan excluidas de estas horas las que correspondan a reuniones convocadas por la dirección de la agencia y las de negociación colectiva.

Cuando por las funciones desempeñadas por la representación se requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas. De no realizarse la sustitución, no quedará limitado el derecho de la persona trabajadora a realizar sus actividades representativas.

El comité de empresa dispondrá de un local y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, dispondrá de tableros de anuncios, intranet o espacio que lo sustituya, de uso exclusivo para su información y/o acceso a la intranet de la agencia para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantas comunicaciones se estimen pertinentes.

Artículo 42. Derechos de información, consulta y competencias. Garantías.

El comité de empresa tiene derecho a ser informado, consultado y ejercer las funciones que se prevén en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del comité de empresa gozarán de las garantías recogidas en el Título II del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores hasta 2 años después de su cese como miembros del comité de empresa.

Artículo 43. Obligaciones de la representación de personal.

Los miembros de los órganos de representación sometidos a este convenio se obligan expresamente a:

- a) Cumplir y respetar los acuerdos y pactos negociados con la agencia.
- b) Desarrollar las tareas propias de la acción sindical.
- c) Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, las personas expertas que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

Artículo 44. Comité intercentros.

1. Se constituye el comité intercentros formado por los miembros de los comités de empresa y delegados/as de personal de los distintos centros de trabajo, teniendo su sede en Camino de los Descubrimientos, s/n, Sevilla.

2. El comité intercentros estará compuesto por un máximo de 6 personas. El comité intercentros, adecuará su composición y funcionamiento a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad del personal.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por las distintas candidaturas según los resultados electorales, considerados globalmente en el conjunto de la agencia, correspondiendo a las mismas la designación tanto de los titulares como de los suplentes, de entre los componentes de los comités de empresa y delegados de personal.

3. El comité elaborará su propio reglamento de régimen interno en los dos primeros meses, desde la entrada en vigor del convenio colectivo.

Son de la competencia exclusiva del comité intercentros aquellas cuestiones que afecten a más de un centro de trabajo y por razón de la materia, entre otras, ostentar la representación del personal en cualquier tema que afecte a personas de más de un centro de trabajo, y en especial, las siguientes:

a) Denunciar y negociar el convenio colectivo, así como las modificaciones y en su caso actualizaciones.

b) Nombrar a la representación en la mesa de negociación del convenio y en la CIV.

c) Negociar cualquier otro acuerdo o pacto que afecte al conjunto de las personas trabajadoras y que tenga naturaleza de materias afectas a negociación de convenio.

d) El comité intercentros tendrá potestad para actuar sobre aquellos centros o lugares de trabajo que por cualquier circunstancia no gocen de órgano de representación del personal.

e) Ser informado e informar de la aprobación y modificación de la estructura organizativa y de la plantilla cuando afecte a más de un centro de trabajo.

f) Cualquier otra competencia que le sea atribuida en el presente convenio.

4. Los gastos de desplazamiento e indemnizaciones de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal que compongan el comité intercentros sólo serán abonados en caso de convocatoria por la dirección de la agencia.

5. Los integrantes del comité intercentros no dispondrán de crédito horario adicional al que ya disfrutaban por su condición de representantes de los trabajadores.

Artículo 45. Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados.

1. Las centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales en la agencia. Cuando la plantilla del centro de trabajo exceda de cincuenta personas, las secciones sindicales, constituidas como tales, podrán nombrar a un delegado o delegada sindical, que en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa, con excepción del crédito de horas mensuales retribuidas.

2. Serán funciones de los delegados y delegadas sindicales:

a) Representar y defender los intereses del sindicato al que representan y de los afiliados y afiliadas al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la agencia.

b) Asistir a las reuniones del comité de empresa, con voz pero sin voto.

c) Acceso a la misma información y documentación a la que tengan derecho el comité de empresa o delegados de personal, de acuerdo con este convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d) Serán asimismo informados y oídos por la agencia con carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados y afiliadas.

e) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a su afiliación y al personal en general, la agencia pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado o delegada, un tablón de anuncios que deberá colocarse en el centro de trabajo y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por toda la plantilla.

f) Los delegados y delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les sean propias.

Artículo 46. Medidas de conflicto.

Con carácter previo a la adopción de la medida de huelga o paro parcial, las partes se obligan a someterse a la conciliación y arbitraje del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos de la Junta de Andalucía.

CAPÍTULO X

Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 47. Principios generales.

La agencia establecerá un entorno laboral seguro y agradable, y tomará las medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

El personal de la agencia tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de la agencia y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del comité de seguridad y salud.

En cumplimiento del deber de protección, la agencia deberá garantizar la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la agencia está obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Artículo 48. Plan de prevención de riesgos laborales.

El sistema de prevención de riesgos se integrará en la política de planificación y gestión general de la agencia. Para ello, los instrumentos de planificación plurianual y/o anual contemplarán las acciones que procedan en desarrollo del plan de prevención de riesgos laborales.

La agencia, a través del plan de prevención de riesgos laborales, establecerá el modo de actuación, es decir, de estructuración y organización de la prevención de riesgos laborales en el IAPH. Estas actuaciones implicarán definir las funciones y responsabilidades que debe asumir en este sentido cada miembro de esta organización.

Dicho plan desarrollará entre otras, las siguientes cuestiones:

- Política de prevención de riesgos laborales del IAPH.
- Organización de la actividad preventiva.
- Funciones y responsabilidades.
- Actividades:
 - Evaluación de riesgos.
 - Planificación de la actividad preventiva.
 - Información de los riesgos a la plantilla.

- Formación al personal.
- Equipos de protección individual y ropa de trabajo.
- Vigilancia de la salud.
- Actuaciones frente a cambios previsible.
- Actuaciones frente a sucesos imprevisibles.

Artículo 49. Delegados de prevención.

Los delegados y delegadas de prevención serán designados por y entre la representación de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 35 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y les serán de aplicación las garantías que respecto de la representación del personal se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo utilizado para el desempeño de sus funciones será considerado como ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas. Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a cualquier reunión convocada por la agencia en materia de prevención de riesgos.

La agencia deberá proporcionar los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación la deberá facilitar la agencia por sus propios medios, o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

Artículo 50. Comité de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación, configurado conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la agencia en materia de prevención de riesgos.

El comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte y por la representación de la agencia en número igual al de los delegados de prevención, de la otra; se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Sus competencias y facultades son las que se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 51. Elementos y medidas de protección.

1. El personal tiene derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad. El comité de Seguridad y Salud podrá proponer, en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

En relación con los equipos de protección individual, éstos deben actualizarse conforme a las nuevas tecnologías o métodos al puesto de trabajo. En todo caso, la agencia deberá facilitar a toda la plantilla, según el puesto de trabajo de cada uno, las medidas de protección individual necesaria y legalmente establecida. Corresponde a la agencia la obligación de formación del personal trabajador para la correcta utilización de los mismos.

En los puestos de trabajo en los que sea necesario ropa de trabajo o indumentaria especial, ésta será facilitada por la agencia. Asimismo aquellos puestos de trabajo en los que sea obligatorio el uso de uniforme éste será suministrado por la agencia. En ambos casos la agencia procederá a la reposición de los mismos cuando sea necesario.

00307354

2. Además de cualesquiera otras que, en cumplimiento de sus obligaciones legales en la materia deba adoptar la agencia, se atenderán específicamente las siguientes:

a) Protección a la maternidad y lactancia. Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a la redacción dada por la Ley 39/99, sobre conciliación de la vida familiar y laboral, y por la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso, se reconoce el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando, según dictamen médico, las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del niño o la niña; garantizándole a la interesada las mismas retribuciones y la reincorporación en su momento a su puesto habitual de trabajo.

b) Personal con capacidad disminuida acreditada por facultativo. En los casos en que se produzca disminución de la capacidad de tal forma que no pueda realizarse sin riesgo para la salud la tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora de las incapacidades laborales y de los distintos tipos de invalidez, la agencia procurará, en la medida de lo posible, facilitar a la persona el puesto de trabajo ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas.

Artículo 52. Vigilancia de la salud.

1. En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y en lugar fácilmente accesible.

2. Se efectuará un reconocimiento médico a todo el personal con la periodicidad que establezca el protocolo de vigilancia de la salud para cada puesto de trabajo. Éste tendrá lugar en horas de trabajo. El resultado tendrá carácter confidencial, por lo que la agencia sólo dispondrá del resultado global sobre la aptitud de aquellos para el desempeño de las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO XI

Estructura salarial. Indemnizaciones

Artículo 53. Estructura salarial.

53.1. Salario base: es la parte de la retribución del trabajador o de la trabajadora, fijada para la jornada completa de trabajo, en función del grupo profesional y nivel en que esté encuadrado. Su cuantía es la que figura en las tablas salariales que se incorporan al convenio como Anexo 1.

53.2. Antigüedad: el personal afectado por el presente convenio, ya sea fijo o temporal, y respecto a éste último con independencia del tipo de contrato al amparo del cual haya suscrito, siempre que haya prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente, percibirá un complemento mensual por antigüedad establecido por trienios en función de los grupos profesionales de los puestos que haya desempeñado la persona trabajadora, cuya cuantía figura en la tabla que se incorpora como Anexo 1.

El trienio se abonará mensualmente y con las pagas extraordinarias de junio y diciembre. El derecho a su percepción se causará a partir del primer día del mes en que se cumplan tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos. En el supuesto en el que los tres años de servicio los sean en niveles distintos, se computará para todo el periodo el correspondiente al nivel superior.

53.3. Complemento de puesto de trabajo: es el destinado a retribuir las condiciones establecidas para los distintos niveles de todos los grupos profesionales en atención a factores que se determinen.

Se valoran el grado de complejidad, los distintos niveles de responsabilidad y penosidad, así como otros factores que conlleven concepción distinta a la de su mismo grupo y nivel profesional; las competencias necesarias para el desempeño de las

funciones inherentes al puesto de responsable técnico que resulte de aplicación. Tienen carácter no consolidable.

La cuantía será la establecida para el puesto en el correspondiente catálogo de puestos de la agencia o instrumento equivalente, que se abonará mensualmente y en las pagas extraordinarias.

53.4. Pagas extraordinarias: serán dos al año, de devengo semestral y por el importe cada una de ellas de los siguientes conceptos retributivos mensuales: salario base, complemento de puesto y antigüedad. Se abonarán en los meses de junio y diciembre de cada año. Cuando el tiempo de servicio efectivo prestado, hasta el día de abono de cada una de dichas pagas, no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a la respectiva fecha de abono, su importe se reducirá proporcionalmente.

53.5. Complemento de productividad: la productividad constituye el reconocimiento salarial de la aportación individual y por equipos a la consecución efectiva de los objetivos de la agencia. Tiene carácter no consolidable y está sujeto en todo caso a la existencia de disponibilidad presupuestaria para su dotación anual. En ningún caso, la existencia del mismo obliga a su concesión, ni total, ni parcial.

53.6. Para la mejora de las condiciones de trabajo, aumento de la productividad o mejora de la clasificación profesional, podrá proponerse por la CIV el establecimiento de otros complementos salariales, pluses y suplidos, personales o de puesto de trabajo, con los límites establecidos en las leyes presupuestarias.

53.7. Complemento de idiomas: tiene por objeto retribuir el uso habitual de un idioma extranjero cuando así haya sido reconocido y aceptado por la agencia, previa prueba de aptitud. Tiene carácter no consolidable. Su cuantía será la establecida para el puesto en el correspondiente catálogo de puestos de la agencia o instrumento equivalente, que se abonará mensualmente y en las pagas extraordinarias.

Artículo 54. Revisión salarial.

Las revisiones salariales anuales serán pactadas por las partes mediante negociación que comenzará dentro de la primera quincena del mes de enero de cada año, de conformidad con la revisión salarial que establezca, en su caso, la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para el sector público, o en su defecto, la establecida para el personal laboral de la Junta de Andalucía. No obstante, con carácter provisional desde el uno de enero de cada año, se incrementarán las retribuciones convenidas en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía del año en curso, o norma que la sustituya. Tal incremento se efectuará en concepto de anticipo subida salarial.

Artículo 55. Indemnizaciones por razón del servicio.

El personal de la agencia tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcible de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisado a realizar cuando, por orden de un superior, tenga que efectuar desplazamientos a lugares distintos al de su trabajo habitual. Las cuantías serán las establecidas por la normativa vigente para las indemnizaciones por razón del servicio para el personal de la Junta de Andalucía, con sus correspondientes actualizaciones.

CAPÍTULO XII

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 56. Organización del trabajo.

1. Corresponde a los órganos directivos de la agencia la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades reconocidas a la representación de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

00307354

2. Serán principios rectores de la organización laboral de la agencia:
- a) La prestación de servicios de calidad a la ciudadanía en su ámbito de actuación en el marco de un empleo de calidad.
 - b) La transparencia y equidad de los procesos internos y su racionalización y mejora continua.
 - c) El compromiso con el desarrollo profesional y seguridad y salud en el trabajo del personal a su servicio.
 - d) La consolidación de una cultura del trabajo en equipos y el fomento de la autonomía e implicación de los mismos en el desarrollo de las tareas.
3. El principio de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género informarán e inspirarán de forma transversal todas las prácticas y decisiones laborales de la agencia.

Artículo 57. Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación de los grupos profesionales y de cada uno de los niveles que se encuentran incluidos en cada grupo.

1. Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente a los puestos de trabajo, conforme a las aptitudes profesionales, formación y contenido general de la prestación requerida para la asunción de las responsabilidades propias del puesto de trabajo.

2. Se entiende por nivel el conjunto de responsabilidades asignadas a los puestos incluidos en un grupo profesional.

3. Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de funciones para atender las necesidades específicas de las personas usuarias y de la organización, las tareas esenciales que se deben poner en práctica para atenderlas (prestación de servicios) desde uno o varios perfiles de actuación y/o responsabilidad, con objeto de conseguir un resultado concreto que se debe incorporar dentro de los objetivos generales de la organización.

Se definen cuatro grupos profesionales con arreglo a las siguientes características:

Grupo profesional I.

En este grupo profesional se encuadran los puestos de trabajo requieren un alto grado de cualificación profesional, iniciativa, autonomía y responsabilidad acorde a la titulación y funciones.

Incluye tres niveles.

Los puestos incluidos en los niveles 1 y 2, desarrollan actuaciones relacionadas con la coordinación de equipos y/o proyectos, cuya principal misión es la de velar por una atención eficaz, eficiente y responsable a las necesidades y expectativas del equipo de profesionales, y a la planificación y gestión de los proyectos asignados de cualquiera de los servicios incluidos en la oferta de la entidad o del funcionamiento de cualquiera de las unidades organizativas de la misma.

- Nivel 1.

Los puestos incluidos en este nivel tienen asignadas entre otras las siguientes tareas y funciones: realizar tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación, tomar decisiones o participar en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Estas funciones las realizan con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Podrán gestionar bajo su responsabilidad una o varias áreas funcionales de la agencia.

En este nivel se integran los perfiles de Gestión.

- Nivel 2.

Los puestos incluidos en este nivel tienen asignadas entre otras las siguientes tareas y funciones: la organización y gestión de un departamento de la estructura orgánica de la agencia, en dependencia de un puesto de nivel superior.

En este nivel se integran igualmente los perfiles de Gestión.

- Nivel 3.

Los puestos incluidos en este nivel desarrollan actuaciones relacionadas con el apoyo técnico general y/o apoyo técnico especializado a la toma de decisiones, teniendo asignadas entre otras las siguientes tareas y funciones: tareas técnicas complejas con objetivos particulares y globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, actuando con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Para este grupo los requisitos formativos serán titulación superior universitaria o equivalente, completado con experiencia en su ámbito profesional.

Se encuadran en este nivel los perfiles: Técnico de soporte a la gestión y Técnico especialista.

Grupo profesional II.

Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo que realizan actuaciones técnicas con objetivos particulares y globales definidos, o que tienen contenido intelectual o de interrelación humana, actuando con autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se requiere titulación universitaria de grado medio o equivalente completado con experiencia en su sector profesional.

Se engloba en este grupo el nivel 4.

Así mismo se encuadran en este nivel los perfiles: Técnico de soporte a la gestión y Técnico especialista.

Grupo profesional III.

Atendiendo al nivel de formación requerida y de las funciones y dependencia de los puestos, se distinguen los siguientes niveles:

- Nivel 5.

Se integran en este grupo profesional los puestos que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de éstas. Se integran entre otras las funciones de secretaría de dirección, tareas administrativas de diversa índole y aquellas propias de los grados formativos requeridos.

Requisitos formativos: bachiller, titulación técnica de grado medio y superior de ciclos formativos, titulación profesional o equivalente o conocimientos equivalentes mediante el correspondiente certificado de profesionalidad.

Se encuadran en este nivel los perfiles: Profesional especialista y de Soporte administrativo.

- Nivel 6.

Se integran en este nivel los puestos de trabajo dedicados a actuaciones que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro la estructura de la agencia, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales. Se le asigna entre otras las siguientes tareas y funciones: tareas de ayuda o auxilio a los niveles superiores de las áreas donde esté adscrito o adscrita.

Requisitos formativos: bachiller, titulación técnica de grado medio de ciclos formativos o conocimientos equivalentes mediante el correspondiente certificado de profesionalidad.

Se encuadran en este nivel los perfiles: Profesional especialista y de Soporte administrativo.

Grupo profesional IV.

Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados a actuaciones que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico y/o atención, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Se requiere estar en posesión de titulación mínima de bachiller elemental, graduado escolar, certificado de escolaridad, graduado en educación secundaria obligatoria.

Engloba este grupo el nivel 7 y se integra en este grupo el perfil Subalterno y de oficios.

Los grupos y niveles profesionales establecidos en este artículo son los reflejados en el Anexo II al presente convenio.

Artículo 58. Catálogo de puestos de trabajo.

1. La dirección de la agencia publicará el catálogo de puestos de trabajo, que comprenderá, al menos, la siguiente información:

- a) Denominación de los puestos.
- b) Los grupos de clasificación profesional.
- c) Los ámbitos funcionales a la que están adscritos.
- d) Sistemas de provisión.
- e) Los requisitos básicos para su desempeño.
- f) Las retribuciones asociadas a los puestos.

2. Cualquier modificación de los datos previamente citados será incorporada a la relación y comunicada a la representación de los trabajadores, siendo permanentemente actualizada y publicada.

3. El personal podrá solicitar en cualquier momento informe sobre su situación en la plantilla que se expedirá en un plazo no superior a 15 días.

CAPÍTULO XIII

Movilidad funcional

Artículo 59. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la agencia se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2. La movilidad funcional para la realización de tareas o funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La encomienda de funciones inferiores será por el tiempo imprescindible, con un máximo de cuatro meses, y deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

3. La movilidad funcional - para prestar servicio en grupo o nivel distinto al grupo o nivel de pertenencia de la persona trabajadora - se efectuará sin menoscabo de su dignidad, y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causas de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o nivel de la persona trabajadora por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, la persona podrá reclamar la cobertura del puesto correspondiente a las funciones realizadas conforme a lo previsto en materia de promoción y/o ascensos, sin perjuicio del derecho a percibir la diferencia salarial correspondiente.

5. En todo caso, el desempeño de funciones superiores a las de su grupo o nivel profesional no consolidará el salario ni el grupo superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante el tiempo en que se desempeñen la diferencia salarial correspondiente.

00307354

6. El único procedimiento para consolidar grupo profesional o nivel es la superación del proceso correspondiente, a través de los sistemas de provisión de plazas de la agencia convocado al efecto. Si bien, el desempeño de funciones superiores se tendrá en cuenta como mérito alegable en dicho sistema.

7. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en los apartados anteriores requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

8. Cuando fuere necesario, la agencia deberá facilitar a la persona afectada por la movilidad funcional la formación adecuada, para que pueda llevar a cabo debidamente las tareas y funciones del nuevo puesto de trabajo. Dicha formación le será impartida durante la jornada de trabajo, teniendo el tiempo invertido en la misma la consideración de tiempo efectivo de trabajo, a todos los efectos.

9. La agencia informará a la representación de los trabajadores, con al menos cinco días de antelación, de todos los casos de movilidad funcional que se produzcan.

CAPÍTULO XIV

Acción social

Artículo 60. Incapacidad permanente.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad permanente total tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones, siempre y cuando hayan obtenido la declaración de compatibilidad de la Seguridad Social, y existiesen en la agencia vacantes disponibles con las retribuciones íntegras que correspondan a sus nuevas funciones y dedicación.

Artículo 61. Jubilación parcial.

La agencia promoverá el ejercicio de las modalidades de jubilación vigentes al objeto de facilitar el acceso a la jubilación de su personal y el fomento de empleo, siempre que resulte posible por razones organizativas y demás normativa de aplicación. En ningún caso el acceso a la jubilación parcial supondrá incremento de masa salarial para la agencia hasta el acceso del jubilado a la jubilación total.

Artículo 62. Reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, cuatro años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

Artículo 63. Seguros.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrá la cobertura de una póliza de seguros que abarcará las contingencias derivadas de accidente.

El importe de las primas correspondientes será sufragado íntegramente por la agencia, actualizándose anualmente los capitales asegurados conforme al incremento porcentual que, conforme a la correspondiente Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, hubiere experimentado la masa salarial bruta del año inmediato anterior.

2. La agencia suscribirá una póliza de seguros que cubra la responsabilidad civil en que pudieran incurrir las personas trabajadoras con motivo de sus actuaciones profesionales, con inclusión de asistencia jurídica, de fianza de responsabilidad civil y defensa criminal, siempre que finalmente los hechos que les fueran imputados no fueran constitutivos de delito.

Artículo 64. Ayudas del fondo de acción social.

El fondo de acción social de aplicación para el personal de esta agencia equivaldrá al 1,15% de la masa salarial.

Artículo 65. Préstamos reintegrables y anticipos.

1. El personal de la agencia tendrá derecho a préstamos reintegrables sin interés y siempre que las necesidades de tesorería lo permitan, con las siguientes especificaciones:

a) La agencia establece un fondo anual al efecto de 15.000 euros.

b) El tope máximo de los anticipos será de 2.000 euros.

c) El reintegro de los anticipos se realizará como máximo en veinte plazos, coincidiendo con el abono de las nóminas ordinarias y extraordinarias. La cuantía mínima de amortización se fija en 100 euros, no pudiendo superar el plazo de amortización en ningún caso el tiempo que reste hasta el vencimiento del contrato.

d) Los descuentos de anticipos se realizarán mensualmente en nómina.

e) Las solicitudes, debidamente justificadas, se presentarán ante la dirección de la agencia, quién resolverá en el plazo de quince días, por riguroso orden de presentación, abonándose en tanto existan cantidades disponibles en el fondo previsto.

f) No se podrá solicitar otro préstamo reintegrable mientras no se haya devuelto en su totalidad, y hayan transcurrido al menos tres meses desde la amortización total del anterior préstamo disfrutado.

g) La dirección facilitará mensualmente al comité de empresa información sobre la situación del citado fondo, así como copia de las solicitudes recibidas.

2. El personal podrá solicitar una vez por semestre anticipo de la paga extraordinaria, con el límite máximo de la cantidad devengada al día de la solicitud, y serán abonadas en el momento que las necesidades de tesorería lo permitan.

3. El personal tendrá derecho a solicitar, entre los días diez y diecinueve de cada mes, anticipos de cada mensualidad en curso, con el límite máximo del salario devengado en el momento de solicitarlo. Las solicitudes se presentarán ante la dirección, quién dará resolución a las mismas en el plazo de cuarenta y ocho horas, siempre y cuando las necesidades de tesorería lo permitan. Estos anticipos se realizarán a cuenta de la mensualidad correspondiente y sólo podrán solicitarse una vez al mes.

Artículo 66. Prestación complementaria por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

El personal al que le es de aplicación este convenio, percibirá las retribuciones completas en los casos de enfermedad o accidente, de modo que, por cualquier causa de enfermedad o accidente que dé lugar a la situación de incapacidad temporal, así como en todos los días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a dicha incapacidad temporal. Se les aplicará un complemento retributivo, desde el primer día de incapacidad o ausencia, que, sumado a la prestación del régimen de previsión social correspondiente, alcance hasta el máximo del 100% de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la situación de incapacidad temporal o ausencia por enfermedad.

Todo ello, sin perjuicio de la necesaria justificación de todas las ausencias y por cualquier causa.

Disposición adicional 1. Restitución de derechos.

Serán directamente aplicables al personal de la agencia las condiciones laborales que en la actualidad se encuentran suspendidas por la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de medidas fiscales, administrativas, laborales y en materia de hacienda pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía. Las condiciones laborales se restituirán desde el momento en que resulte legalmente posible, entendiéndose que forman parte del presente convenio colectivo.

Disposición adicional 2. Jefaturas de Proyecto.

Las personas que a la entrada en vigor del presente convenio ocupen una de las plazas denominadas «jefatura de proyecto», las cuales pasan a denominarse «responsables técnicos», mantendrán el nivel y complemento aparejados a dichas plazas mientras continúen desempeñando las funciones que desarrollan en su puesto actual.

Disposición adicional 3. Complemento personal transitorio.

Será aplicable este concepto retributivo a aquellas personas que actualmente tuvieran reconocido en sus condiciones particulares el complemento personal no absorbible; a aquel personal que tuviera reconocido el extinto complemento de máxima responsabilidad, estando comprendido a estos efectos aquellas personas trabajadoras que tuvieran el contrato de trabajo en suspenso; y para aquellos cuyos salarios superen las cuantías establecidas para su grupo y nivel con motivo de la aplicación de las tablas salariales del presente convenio.

En todos los casos, el complemento será absorbido, parcial o íntegramente, si en el futuro se le reconociera un complemento de puesto superior o el personal fuera promocionado.

Disposición adicional 4. Complemento personal de idiomas.

Este concepto retributivo será de aplicación únicamente a aquéllas personas que a la entrada en vigor del presente convenio lo venían percibiendo. Su cuantía es la reflejada en el Anexo I, y tiene carácter consolidable.

Disposición adicional 5. Complemento de antigüedad.

A las personas trabajadoras que no tuvieran reconocido el complemento salarial de antigüedad, les será reconocido un primer trienio a la entrada en vigor del presente convenio.

Disposición adicional 6. Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La aplicación íntegra del presente convenio queda supeditada y condicionada a las limitaciones presupuestarias e informes preceptivos establecidos por la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Disposición transitoria 1.

Hasta que la agencia publique el catálogo de puestos de trabajo, previsto en el artículo 58 de este convenio, seguirá vigente la actual denominación de puestos, grupos, ámbitos funcionales y las retribuciones asociadas a los puestos.

Disposición transitoria 2.

En relación a los procedimientos de selección para oferta de empleo libre, promoción interna y concurso de traslado, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este convenio, las partes acordarán una nueva redacción del capítulo VII del presente convenio, que sustituirá desde la firma del acuerdo al capítulo antes citado. Mientras tanto se aplicará el procedimiento recogido en el capítulo VII, si bien las convocatorias que se produzcan hasta su sustitución por el futuro acuerdo, observarán los principios de

publicidad, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y objetividad en los procesos de selección.

Firmantes:

Director General del IAPH, Juan José Primo Jurado.

Presidenta de la Mesa de Negociación en representación de la Dirección del IAPH, Isabel Ramírez Acedo.

Presidenta del Comité Intercentro y representante del Comité de Empresa por CC.OO., Myriam Olmedo Morales.

Representante del Comité de Empresa por ASSIPCA, Antonio Puerto Gamero.

ANEXO I

Tablas salariales

Ejercicio 2021 (aplicado incremento del 0,9%)

NIVELES SALARIALES	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE PUESTO
NIVEL 1	42.509,42 €	0 - 9.354,55 €
NIVEL 2	34.086,65 €	0 - 6.486,31 €
NIVEL 3	29.593,64 €	0 - 4.225,28 €
NIVEL 4	25.663,87 €	0 - 7.345,42 €
NIVEL 5	21.915,59 €	0 - 5.593,39 €
NIVEL 6	18.767,40 €	0 - 3.922,34 €
NIVEL 7	15.581,96 €	0 - 3.922,34 €

CONCEPTOS	IMPORTE
ANTIGÜEDAD NIVELES 1 A 4 (1 TRIENIO)	656,40 €
ANTIGÜEDAD NIVELES 5 Y 6 (1 TRIENIO)	500,19 €
ANTIGÜEDAD NIVEL 7 (1 TRIENIO)	428,61 €
COMPLEMENTO DE IDIOMA	757,61 €

(Las cantidades corresponden a importes brutos anuales)

Complemento sujeto a la existencia de disponibilidad presupuestaria para su dotación anual: Complemento de productividad.

ANEXO II

Grupos y niveles profesionales

GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES	PUESTOS TIPO
Grupo profesional I	1	Jefaturas de área/Responsable tareas máxima complejidad
	2	Jefaturas de departamento
	3	Técnico superior/Responsable técnico
Grupo profesional II	4	Técnico medio/Responsable técnico
Grupo profesional III	5	Administrativo/Secretaría/...
	6	Auxiliares
Grupo profesional IV	7	Ordenanza

00307354