

## 5. Anuncios

### 5.2. Otros anuncios oficiales

#### CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

*Anuncio de 28 de noviembre de 2024, de la Gerencia de la Fundación Pública Andaluza Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada, por el que se procede a la publicación del Convenio Colectivo de la Fundación Pública Andaluza Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada.*

La Fundación Pública Andaluza Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada, fundación del sector público andaluz dependiente de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, formalizó el 28 de noviembre de 2024, mediante su firma, el Convenio Colectivo de la Fundación Pública Andaluza Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada.

Granada, 28 de noviembre de 2024.- El Director Gerente, Luis González Ruiz.

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1. Ámbito.

1. Ámbito funcional: Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán de obligada observancia para las relaciones laborales de la Fundación Pública Andaluza Parque Tecnológico Ciencias de la Salud (en adelante Fundación PTS).

2. Ámbito territorial: El presente Convenio Colectivo y con ello la totalidad de sus disposiciones, serán de aplicación en el/los centro/s de trabajo que la Fundación PTS disponga en el territorio Nacional.

3. Ámbito personal: Este convenio colectivo es de aplicación a la totalidad de sus personas trabajadoras, presentes y futuros, que estén incluidos en el ámbito funcional descrito, salvo las excepciones contenidas en los artículos 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

4. Ámbito temporal: El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, aunque sus efectos se retrotraerán al día de su firma.

La vigencia del presente convenio colectivo se extiende hasta el 31 de diciembre de 2027, actualizándose con los acuerdos de carácter general al Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz (BOJA núm. 140/2018, de 20 de julio. Acuerdo marco a la que la Fundación PTS queda adherida.

##### Artículo 2. Denuncia, prórroga y ultraactividad.

1. El presente convenio colectivo quedará automáticamente prorrogado por años naturales, al finalizar su vigencia y en sus propios términos, salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes.

2. La denuncia deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses desde la fecha de expiración del plazo del convenio o a la de cualquiera de sus prórrogas.

3. La denuncia del presente convenio habrá de realizarse por cualquiera de las partes, legitimadas para ello, por escrito haciendo constar su legitimación y las materias objeto

de negociación y su pretensión, y se comunicará a las partes firmantes del convenio y a la autoridad laboral en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Una vez denunciado el convenio, el plazo máximo para solicitar la autorización de la Consejería competente en su momento para el inicio de la negociación del siguiente convenio será de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia.

**Artículo 3. Jerarquía normativa. Prelación de normas.**

En aquello que no esté previsto en el presente convenio se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones aplicables.

**Artículo 4. Igualdad y no discriminación.**

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

- a) Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- b) Eliminar cualquier medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio debidamente acreditado.
- c) Aplicar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los/las trabajadores/as.

2. Las partes firmantes del presente convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales y, con cuyo objeto, tendrán que adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, tal y como se refleja en el plan de igualdad. Estas medidas tendrán que ser negociadas con los Comités de Empresa y/o delegados/as de personal.

**Artículo 5. Respeto de las condiciones. Compensación y absorción.**

1. Sin perjuicio de la normativa necesaria de imperativa aplicación, las condiciones establecidas en el presente convenio representan un mínimo indispensable y necesario para las trabajadoras y los trabajadores.

2. La estructura salarial y las condiciones retributivas actuales de las trabajadoras y trabajadores serán adaptadas al esquema retributivo que se prevé en el presente convenio.

3. Las condiciones más beneficiosas de cualquier naturaleza que, en su caso, pudieran disfrutar los trabajadores y trabajadoras al momento de entrada en vigor del presente convenio y que excedan de lo establecido en el mismo serán respetadas «ad personam» y no suprimidas con la entrada en vigor del convenio.

4. No obstante, los conceptos salariales y retribuciones que establece el presente convenio serán compensables y absorbibles con cualquier salario o retribución actual que disfrutarán los trabajadores y trabajadoras (y por ello, incorporadas y subsumidas en el nuevo esquema retributivo de convenio), así como con cualquier importe salarial o retributivo que, a futuro, pudiera establecerse por norma legal.

No serán compensables ni absorbibles, sin embargo, conceptos salariales con los indemnizatorios/compensatorios.

5. Las mejoras retributivas o de condiciones laborales futuras que se promulguen durante la vigencia de este convenio y que resulten aplicables al personal incluido en su ámbito de aplicación sólo tienen eficacia y son aplicables si, considerándose en conjunto y en cómputo anual, superan las de este convenio. De lo contrario, son absorbidas y compensadas por las del convenio.

6. Se exceptúan los incrementos salariales correspondientes con la revaloración salarial que anualmente se establezcan por la Junta de Andalucía para sus trabajadores y trabajadoras que en ningún caso serán compensables ni absorbibles.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual. En

el caso de que por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a negociar la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

2. Los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados entre sí y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias, procediéndose a la negociación de las partes anuladas en los términos indicados en el apartado anterior.

3. En el caso de que se aprueben normas de obligado cumplimiento para los entes instrumentales de la Junta de Andalucía que por razones de contención del gasto público puedan afectar a las materias retributivas recogidas en el presente convenio se dará cumplimiento a éstas en sus estrictos términos sin que resulte aplicable el apartado 2º de este artículo; ello sin perjuicio de que se procure recuperar la situación anterior y que se apliquen las normas aprobadas para hacer posible tal recuperación con la mayor rapidez posible.

#### Artículo 7. Sometimiento al SERCLA.

1. Ambas partes se someterán a la mediación del SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía), para intentar llegar a un acuerdo, en un plazo no superior a 30 días, con carácter previo a la adopción de cualquier conflicto colectivo, y antes de acudir ante la jurisdicción competente, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la normativa económico-presupuestaria vigente.

2. La intervención del SERCLA será obligatoria en los procedimientos de conflicto colectivo que afecten a los trabajadores y a las trabajadoras y a los empleadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 8. Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Fundación y de los responsables de las distintas áreas. Se ajustará en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y en las disposiciones de carácter interno con que se doten, así como a los cauces de participación establecidos para la Representación Legal de las Trabajadoras y Trabajadores.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La mejora del rendimiento de los servicios.
- b) La mejora de la calidad del empleo, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
- c) Establecimiento de las medidas necesarias, que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad laboral.
- d) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- e) La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. La participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) en la organización del trabajo se realizará en los términos previstos en este convenio y en la legislación laboral vigente.

#### Artículo 9. Derechos de las personas empleadas por la Fundación PTS.

Las personas empleadas por la Fundación PTS tendrán como derechos básicos, durante el desarrollo de su relación laboral con éstos, los siguientes:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y desarrollo profesional en el trabajo y a la formación continuada adecuada a la función desempeñada y al reconocimiento de su cualificación profesional en relación a dichas funciones, así como a la formación orientada a la promoción profesional.
- c) A no ser discriminados por razones de sexo, estado, edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza, condición social o familiar, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, orientación sexual o cualquier otro motivo prohibido por la ley. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.
- d) A la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- e) A su integridad física y una adecuada política de seguridad y salud laborales.
- f) Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o de otro tipo.
- g) A la percepción puntual de la remuneración.
- h) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- i) A acceder en igualdad de condiciones al plan de formación de la Fundación PTS.
- j) A disponer de los medios adecuados para el desarrollo de su prestación laboral, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y las indicaciones de la dirección.
- k) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo celebrado con la Fundación PTS.

#### Artículo 10. Obligaciones de las personas empleadas por la Fundación.

1. Las personas empleadas por la Fundación PTS a las que se aplica el presente convenio estarán obligadas a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la persona de superior nivel jerárquico o persona en quien delegue la dirección de la Fundación.

2. Las personas empleadas por la Fundación PTS tendrán como obligaciones, durante el desarrollo de su relación laboral con éstas, las siguientes:

- a) Cumplir con las órdenes e instrucciones de su responsable en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que le resulten de aplicación.
- c) Cumplir los deberes de no concurrencia y exclusividad que le resulten exigibles, en los términos fijados por la legislación laboral y la normativa específica sobre empleo público. En este sentido estará obligado a informar a la entidad contratante y solicitar compatibilidad antes de celebrar contratos, colaboraciones o realizar actividades onerosas o gratuitas, relacionadas con sus cometidos profesionales en la entidad, en otras entidades públicas o privadas, ni a favor de ningún tercero, ni por cuenta propia.
- d) Mantener la más estricta confidencialidad sobre cuántos asuntos o datos que lleguen a su conocimiento con motivo de la actividad que realice en la entidad, sin que puedan ser divulgados en forma alguna en tanto se decida por la Fundación PTS y en la forma en que, a tales efectos, se determine.
- e) Respetar a sus compañeros/as, terceras personas presentes en la entidad, demostrando siempre respeto y nunca ejerciendo coacción, acoso o desprecio.
- f) Hacer uso correcto de los recursos (económicos, materiales, informáticos o de cualquier tipo) que la entidad pone a su disposición para el desarrollo de su prestación laboral, debiendo de ser utilizados, solo y exclusivamente para fines del trabajo.
- g) Cuidar adecuadamente las comunicaciones electrónicas, poniendo especial cuidado a la hora de enviar o recibir archivos que puedan no ser fiables y seguros o que puedan suponer un riesgo de contener algún tipo de virus, así como a cumplir las políticas que en materia de protección de datos de carácter personal se implanten en la Fundación. De igual forma deberá conocer y aplicar el protocolo de utilización de medios de comunicación electrónica y la política de seguridad TIC desarrollada por la Fundación PTS.

h) Cumplir con los deberes asociados al puesto de trabajo de acuerdo a los procedimientos de trabajo establecido en la entidad y contribuir a la mejora de la productividad proponiendo las medidas que considere oportunas a través de los cauces que la Fundación PTS establezca al efecto.

i) Evitar actuaciones que perjudiquen de manera ilícita y que vulneren la ley la imagen y reputación de la Fundación PTS, a sus trabajadores/as, directivos/as y patronos. En ese sentido, estará obligado a no hacer un mal uso de los medios de comunicación (redes sociales, otros) y se compromete, a utilizar información sobre la entidad veraz y que se corresponda realmente con su puesto de trabajo en la entidad, sin atribuirse cargos que no ostente ni vincular a instituciones que no tengan relación laboral con el/la trabajador/a.

j) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

3. En el cumplimiento de la obligación de trabajar se actuará con diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por la dirección de la Fundación PTS. Tanto las personas empleadas por la Fundación PTS como la dirección de la entidad someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

### CAPÍTULO III

#### SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 11. Criterios generales de selección.

1. De acuerdo con el artículo 78.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía la selección de personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio irá precedida de convocatoria pública en medios oficiales y de los procesos selectivos correspondientes basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, y así como de cualquier otro trámite que la Fundación PTS deba cumplir por la normativa de aplicación en materia laboral.

2. Los pasos que contempla el proceso de selección, de forma sintética, son los siguientes:

1. Definición del proyecto/necesidad de RRHH/Objetivos, etc.
2. Diseño y definición del perfil de exigencias que debe recoger:
  - a. Denominación del puesto de trabajo.
  - b. Descripción profesional: Funciones y responsabilidades.
  - c. Descripción técnica: Requerimientos del profesional que cubrirá el puesto, identificación de requisitos mínimos (sin cuyo cumplimiento no podrán ser evaluadas las candidaturas) y valorables.
  - d. Descripción orgánica: Dependencia y relaciones en el organigrama de la Fundación.
  - e. Otras características y necesidades que se pudieran requerir.
3. Solicitud de autorizaciones pertinentes.
4. Publicación de la convocatoria pública.
5. Preselección, en la que se descartan aquellos candidatos que no cumplan los requisitos mínimos.
6. Evaluación del grado de cumplimiento de los méritos a valorar.
7. Pruebas de selección.
8. Análisis de decisión.
9. Designación de los candidatos elegidos.
10. Seguimiento de la decisión.

A los órganos de representación de la plantilla se les proporcionará la siguiente información generada durante el proceso de selección:

- Convocatoria.
- Acta final del proceso.
- Copia básica del contrato.

3. Para garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad la Fundación PTS publicará los procesos de contratación que realicen en las sedes electrónicas, portales o páginas web de las personas y entidades incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley de una manera segura y comprensible, garantizando especialmente la accesibilidad universal y la no discriminación tecnológica, en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y en la intranet de la Fundación.

#### Artículo 12. Promoción interna.

1. La promoción interna no se aplicará a aquellos puestos que, por sus especiales características debidamente justificadas en la memoria, exijan un proceso de selección abierto, previa recepción de los informes y autorizaciones preceptivos establecidos en la normativa económico-presupuestaria en vigor, que permita acceder a los perfiles necesarios

2. Podrá establecerse un procedimiento de promoción temporal, a través del cual el personal contratado por la Fundación PTS podrá ocupar, de manera provisional, un puesto de trabajo de superior grupo profesional, sin que en ningún caso se genere el derecho a consolidar la plaza o el grupo profesional, previa recepción de los informes preceptivos establecidos en la normativa económico-presupuestaria en vigor. Esta situación se prolongará en tanto dure la vacante en la plaza afectada, sin que pueda exceder en ningún caso los 24 meses. Durante el período de prestación provisional de los servicios correspondientes a un grupo profesional superior se tendrá derecho a las retribuciones previstas en este convenio para éste.

3. En aquellas convocatorias que no sean cubiertas mediante promoción interna se tendrá en cuenta la experiencia profesional previa en la propia Fundación.

#### Artículo 13. Periodo de prueba.

En todos los contratos del personal adscrito a este convenio se establecerá un período de prueba, cualquiera que sea la modalidad contractual empleada, cuya duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras. Si la Fundación tuviera menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

#### Artículo 14. Estabilidad en el empleo.

1. En aplicación del principio de estabilidad en el empleo, las necesidades permanentes de plantilla de la Fundación PTS serán cubiertas mediante contratación indefinida, siempre respetando la normativa presupuestaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. Las necesidades coyunturales de plantilla serán cubiertas mediante contratación temporal, al amparo de las modalidades legales vigentes en cada momento y con las limitaciones fijadas en el presente convenio colectivo, respetando igualmente la normativa económico-presupuestaria de aplicación en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

### CAPÍTULO IV

#### JORNADA, HORARIOS Y VACACIONES

#### Artículo 15. Jornada de trabajo.

1. Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio tendrán una jornada laboral ordinaria de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual. Para los puestos de dirección la jornada semanal ordinaria será de 37,5 horas.

2. Durante los siguientes periodos:

- Desde 24 de diciembre al 6 de enero incluidos.
- Lunes, martes y miércoles de Semana Santa.
- 3 de mayo Día de la Cruz.
- Lunes, martes y miércoles de la Semana de la Feria de Granada.

Se establece una jornada reducida de 6 horas diarias, en horario de mañana como regla general, aunque podrán establecerse esquemas diferentes según las necesidades particulares de los/as trabajadores/as y de la actividad.

3. Durante el período estival comprendido desde el 16 de junio al 15 de septiembre se establece una jornada intensiva de verano de 6,5 horas diarias, en horario de mañana, como regla general, aunque podrán establecerse esquemas diferentes según las necesidades particulares de los/as trabajadores/as y de la actividad.

Artículo 16. Calendario laboral y horario de trabajo.

1. Calendario laboral del centro.

El calendario laboral, que será negociado con la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras, se fijará anualmente (antes del 30 de noviembre de cada año) garantizando en todo caso el cumplimiento efectivo de la jornada laboral definida en el artículo anterior. Este calendario laboral contempla la jornada ordinaria a realizar por sus trabajadores y trabajadoras, días festivos, periodo vacacional así como la jornada intensiva de verano y las jornadas de horarios especiales. La concreción del citado calendario vendrá dada atendiendo a criterios de organización y a la actividad funcional que se realice en cada Área, respetando el marco establecido en el presente Convenio.

2. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas realizadas por encima de la jornada de trabajo recogido en este convenio, por requerimiento expreso de la Dirección o, en su caso, del/la responsable, y aceptadas como tales por el/la trabajador/a. El tiempo computado como horas extraordinarias se compensará con periodos de descanso. Dicho descanso podrá ser acumulado con otros similares y disfrutados por el trabajador en días completos.

Las horas extraordinarias trabajadas en días laborales computarán en el horario anual como 1 hora de trabajo efectivo por cada hora trabajada.

Las horas trabajadas en sábados, domingos, períodos nocturnos (de 22.00 a 6.00 h) y/o festivos, se computarán en el horario anual como 2 horas de trabajo efectivo por cada hora trabajada.

El proceso de comunicación y disfrute de las horas extraordinarias de los trabajadores y trabajadoras se establece mediante procedimiento interno acordado entre trabajadores/as y la empresa.

3. Horario.

Siempre y cuando la organización y funcionamiento de la actividad lo permita, existirá una flexibilidad de horario pactada entre cada trabajador y la dirección de la Fundación, existiendo en cualquier caso un tramo de horario obligatorio de 9:30 a 14:30. En el periodo de 16 de junio al 15 de septiembre de 9 a 14.

Artículo 17. Teletrabajo.

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Fundación, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (ex Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre), en el Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y en el presente artículo.

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en

el centro de trabajo de la Fundación, considerando las partes firmantes que el presente contrato es idóneo para promover la conciliación la vida laboral, personal y familiar.

A fecha de entrada en vigor de este convenio, la Fundación ya ofrecía la modalidad de teletrabajo a sus trabajadores y trabajadoras, en las condiciones establecidas en el Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía sin que mediara acuerdo colectivo, y por ello, se procederá a adaptar las condiciones, como mínimo, en los términos previstos en este artículo.

- Voluntariedad y reversibilidad.

El trabajo a distancia y el teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Fundación PTS. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente y en el presente artículo. Asimismo, se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes.

La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Fundación PTS o de la persona trabajadora, siempre y cuando dicho trabajo a distancia o teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

- Acuerdo de trabajo a distancia.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo, así como la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en su integridad, debiendo especificarse:

a) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

b) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso. En todo caso, la parte de la jornada que se desarrolle en la modalidad de trabajo no presencial será del 20% de la jornada en cómputo semanal.

c) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

d) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

e) Medios de control de la actividad.

f) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

g) Instrucciones dictadas por la Fundación PTS, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

h) Instrucciones dictadas por la Fundación PTS, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

i) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

- Retribución.

Los trabajadores y trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la Fundación, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

- Formación y promoción.

La Fundación deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores y trabajadoras a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores y trabajadoras a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Las especificidades de la protección de la salud consustanciales a este contrato serán desarrolladas por la comisión paritaria.

- Derecho a la desconexión digital.

Las partes deberán acordar un horario de disponibilidad de teletrabajo además de la necesidad de establecer y obligar a realizar un registro de la jornada correspondiente.

Artículo 18. Descanso diario y semanal.

Se respetarán los límites establecidos en los artículos 34 y 37 del Estatuto de los Trabajadores respecto a los descansos obligatorios diario y semanal.

Aquellos profesionales que, por necesidades de la actividad desarrollada en su centro, deban trabajar los sábados, tendrán derecho a un descanso mínimo de 1 de cada 3 sábados consecutivos.

Artículo 19. Vacaciones y festivos.

Las vacaciones serán de 22 días hábiles por año y deberán ser disfrutadas en el año natural en que se generen, pudiéndose disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la fundación que se especifican más adelante, se tendrá derecho al disfrute 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.

Se podrá disfrutar de las vacaciones más allá de la fecha indicada anteriormente si coincidieran con una incapacidad temporal o cualquier otro supuesto legal por el que no se pudiesen disfrutar las vacaciones anuales antes de la fecha indicada.

Al menos 11 días de vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio y agosto, pudiéndose disfrutar en otros periodos por necesidades de la actividad y siempre previo acuerdo entre el/la trabajador/a y la Dirección.

La solicitud de vacaciones deberá tramitarse antes del 31 de marzo de cada año. Una vez aprobadas, podrán modificarse previo acuerdo entre cada trabajador/a y su responsable, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de las distintas actividades y las necesidades personales de los trabajadores/as. Las solicitudes de vacaciones serán resueltas en el plazo de un mes.

Si el trabajador/a no ha trabajado el periodo completo de un año, se le ajustará proporcionalmente el periodo de vacaciones.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica, salvo cuando por extinción del contrato de trabajo y no hayan podido ser disfrutadas materialmente, siempre y cuando haya sido previamente autorizada por la autoridad competente.

Artículo 20. Días no laborables

Con independencia de los 14 días festivos fijados legalmente, se establecen como días no laborables el 24 de diciembre (Nochebuena) y 31 de diciembre (Nochevieja), excepto en aquellas ocasiones en las que coincida fiesta local con uno de estos días, en cuyo caso será no laborable el día anterior.

## CAPÍTULO V

### PERMISOS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS

Artículo 21. Permisos retribuidos

Los/as trabajadores/as, previo aviso y justificación escrita, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, sin perjuicio de los que se incluyen en lo relativo a la conciliación de la vida familiar y laboral:

1. Por fallecimiento, accidente enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica en régimen de cirugía mayor ambulatoria sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, debidamente acreditado, de un familiar dentro de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cinco días hábiles mientras dure el hecho causante.
2. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días y uno más adicional si el traslado se produce a más de 50 km del domicilio anterior.
3. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
4. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
5. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, el/la trabajador/a dispondrá del tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
6. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
7. Por matrimonio o pareja de hecho debidamente registrada, veinte días naturales a contar desde el primer día hábil siguiente al hecho causante (matrimonio o inscripción). Podrá disfrutarse consecutivamente, antes o a partir del hecho causante, o bien, en el periodo de un año desde la fecha del hecho causante, en este último supuesto siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
8. Por asuntos particulares, seis días al año, siendo uno de ellos el viernes después de la festividad del Corpus Christ
9. El personal tendrá derecho a asistir a cursos de perfeccionamiento durante la jornada laboral, al menos una vez cada dos años. Si el desarrollo del curso no es coincidente con la jornada laboral del personal, reducirá su jornada en dos horas, a computar bien al comienzo o a la finalización de la misma. En los supuestos de reconversión y reciclaje el personal tendrá derecho y la obligación de asistir a los cursos dirigidos a su capacitación profesional. En este caso el tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

#### Artículo 22. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
  2. El trabajador con al menos una antigüedad en la Fundación de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
  3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores,

hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Fundación, 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 categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Fundación los trabajadores y trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Fundación.

6. En general, todos aquellos permisos que queden regulados en los artículos 48 y 49 del RDL 5/2015 de 30 de octubre, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para el personal funcionario, y en sus mismos términos.

## CAPÍTULO VI

### RÉGIMEN ECONÓMICO

#### Artículo 23. Abono del salario.

La Fundación PTS abonará los salarios y demás emolumentos que se establecen en él, por meses, conforme lo viene haciendo habitualmente, entre los días 26 y 30/31 de cada mes de devengo, a través de transferencia bancaria.

Una vez realizada la transferencia y siempre dentro del plazo anteriormente citado, la Fundación PTS pondrá a disposición de todo el trabajador que lo requiera la hoja salarial con el detalle correspondiente al ingreso realizado.

En el caso de finalización de la relación por cualquier causa, la Fundación PTS abonará los salarios, demás emolumentos, finiquito, etc., conforme a lo establecido en el presente convenio.

#### Artículo 24. Estructura del salario.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el Salario Base, las Gratificaciones Extraordinarias y los Complementos Salariales que en el mismo se especifican.

Asimismo, la nómina u hoja salarial deberá especificar cada uno de los conceptos y cantidad respectiva por las que el trabajador ha sido retribuido en dicho periodo, evitando agrupación de cantidades y/o conceptos no reseñados aquí que pueden llevar a dificultar su comprensión.

#### Artículo 25. Salario base.

Se considera salario base, la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su categoría, tal y como se recoge el Anexo de las tablas salariales del presente convenio colectivo.

Con la finalidad de una mejor comprensión de la retribución mensual de los trabajadores, de la nómina y/o hoja liquidación, etc., se alcanza el acuerdo por el que los salarios base en todos los grupos profesionales y categorías, quedan establecidos en la fórmula de salario mensual, de forma que, con independencia de los días naturales a devengar que tenga un mes u otro, el salario base permanecerá invariable.

En los supuestos de extinción de contrato de un trabajador, y a efectos de cálculo de la parte proporcional a percibir, se procederá a dividir el salario base mensual de la categoría entre los días que tiene el mes y se multiplicará por los días del mes en que el trabajador mantuviera la relación laboral con la entidad.

#### Artículo 26. Complementos y pluses.

##### 1. Antigüedad.

Consistirá en una cantidad fijada según la normativa de aplicación de la Junta de Andalucía para los entes instrumentales y se abonará a partir del primer día del mes en que se cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos.

##### 2. Plus de transporte.

Se establece con carácter general para todos los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna ni de edad ni de jornada realizada ni de categoría profesional, un plus de transporte mensual consistente en las cantidades reflejadas en el Anexo I, Tablas Salariales.

#### Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

La Fundación abonará por este concepto a todo su personal sin distinción de categorías, tres gratificaciones extraordinarias junto al devengo de los meses de junio, septiembre y diciembre respectivamente, pudiendo las mismas estar prorrateadas, consistente cada una de ellas en un Salario Base mensual de la respectiva categoría, y aumentado en su caso, por lo que pueda corresponder al trabajador/a por el concepto de antigüedad.

En caso de extinción del contrato de trabajo se tendrá derecho a la parte proporcional de la paga extraordinaria no cobrada, en proporción al número de días de servicio prestados, que se abonará en el correspondiente finiquito.

#### Artículo 27. Indemnizaciones y suplidos.

1. El personal empleado por la Fundación tendrá derecho a ser compensado, a título de indemnizaciones o suplidos, por los gastos realizados como consecuencia del desempeño de su actividad laboral.

2. El pago de las indemnizaciones y suplidos se adecuará a lo establecido en la normativa reguladora del sector público de la Junta de Andalucía que resulte de aplicación a las Fundaciones y por lo establecido en el presente convenio colectivo, sin perjuicio de la existencia de normas internas de gestión.

3. Las indemnizaciones y suplidos percibidos de acuerdo con el presente artículo no tendrán la consideración de salario.

#### Artículo 28. Incapacidad temporal.

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, la totalidad del personal que presta servicios en el sector público andaluz recibirá 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.

Artículo 29. Mecanismo de actualización de los salarios.

Los conceptos retributivos recogidos en el presente convenio se actualizarán en la forma y cuantía que para cada caso recojan las sucesivas Leyes del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía y su normativa de desarrollo.

#### ANEXO I

#### TABLAS SALARIALES

CATEGORÍA	SALARIO BASE MES 2024	SALARIO BASE ANUAL 2024
Director/a de Área	2.771,43 €	41.571,45 €
Técnico/a en Emprendimiento	2.033,30 €	30.499,50 €
Delineante Proyectista	1.571,08 €	23.566,2
Jefe/a Administrativo	1.518,22 €	22.773,30 €
Secretario de Dirección	1.460,66 €	21.909,90 €
Plus transporte 2024		1.108,92 € anuales

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

A la fecha de la firma del presente convenio los puestos de Secretaría de Dirección, Jefe/a de Administración y Directora de Área de Transferencia del Conocimiento gozan de una mejora salarial consolidada por el transcurso del tiempo, conforme a las siguientes tablas:

CATEGORÍA	SALARIO BASE MES 2024	SALARIO BASE ANUAL 2024
Secretario de Dirección	2.254,52 €	33.817,8 €
Jefa Administrativo	1.880,80 €	28.212,00 €
Directora Área Transferencia del Conocimiento	3.403,57 €	51.053,55 €
Plus transporte		1.108,92 € anuales

Esta mejora no afectará a nuevas contrataciones.

Segunda.

Otras categorías que deben reflejarse en el presente convenio previendo la posibilidad de la creación de las mismas serían las siguientes:

CATEGORÍA	SALARIO BASE MES 2023	SALARIO BASE ANUAL 2023
Oficial de primera	1.309,81 €	19.647,15 €
Administrativo	1.229,64 €	18.444,60 €
Auxiliar Administrativo	1.108,71 €	16.630,65 €
Plus transporte		1.108,92 € anuales

Fdo.: Don Luis González Ruiz  
 Director Gerente  
 Fundación Pública Andaluza Parque  
 Tecnológico de la Salud de Granada

Fdo.: Doña María Ogayar Luque  
 Representante de los trabajadores  
 Fundación Pública Andaluza Parque  
 Tecnológico de la Salud de Granada

00312088