



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Miércoles 5 de abril de 2017

Número 78

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo:
Delegación Territorial en Sevilla:
Convenio Colectivo de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces con vigencia en los términos del artículo 4 del texto convencional al 31 de diciembre de 2019. 3

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA:

- Plan de cooperación para la reducción de déficits en infraestructuras locales, fase 2017 20
- Área de Hacienda:
Anuncio de licitación 20
- Área de Hacienda.—Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal:
Departamento de Embargos y Subastas:
Anuncios de adjudicación directa de bien inmueble. 21

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 1: autos 633/16 y 44/17; número 2: autos 65/16, 299/16, 198/10, 242/16, 39/16, 51/16 y 9/17; número 3: autos 312/16, 313/16, 862/13, 212/16 y 62/17 23
- Juzgados de Instrucción:
Sevilla.—Número 7: autos 235/16 y 71/16. 32

AYUNTAMIENTOS:

- Sevilla: Régimen de dedicación y retribuciones de los miembros de la Corporación. 33
- Anuncio de licitación 34
- Convocatoria de concurso (BDNS). 34
- Gerencia de Urbanismo: Declaración de incumplimiento del deber de edificar 35
- Acuerdos de inclusión en el Registro Municipal de Solares y Edificaciones Ruinosas 36
- Alcalá del Río: Presupuesto general ejercicio 2017 39
- El Cuervo de Sevilla: Convocatoria de ayudas (BDNS). 39
- Écija: Cese de personal. 41
- La Rinconada: Convocatoria de ayudas (BDNS) 41
- Tocina: Delegación de competencias 42

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces.

Expediente: 41/01/0211/2016

Fecha: 23 de febrero de 2017.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Francisco Martínez Campos.

Código 41004572012006.

Visto el Convenio Colectivo de la «Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces», suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos del art. 4 del texto convencional hasta el 31 de diciembre de 2019.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de las autoridades laborales, los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo y el decreto 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria única del decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la «Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces», suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos del art. 4 del texto convencional hasta el 31 de diciembre de 2019.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 23 de febrero de 2017.—El Delegado Territorial, Juan Borrego Romero.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES

Preámbulo

La Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces tiene por objeto el fomento de estudios e investigaciones científicas y la generación de conocimiento sobre la realidad social, económica y cultural, que contribuyan a un mejor conocimiento de Andalucía, así como, la difusión de dicho conocimiento.

Cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente Convenio colectivo al personal trabajador de la Fundación, habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativa a los primeros establecida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa.

Este Convenio colectivo ha sido fruto de su actualización y adaptación a la diversa normativa que ha sido publicada en materia de jornadas, vacaciones y permisos del personal empleado público al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio se extiende a todo el ámbito de la actividad propia de la Fundación, realizada en sus centros de trabajo y dependencias.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente Convenio colectivo regula las relaciones jurídico-laborales entre la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces y el personal trabajador que preste sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha Fundación.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal de alta dirección, al que se refiere el Real Decreto 1382/85, de 1.º de agosto; así como, el personal con funciones directivas.
- b) El personal investigador contratado al amparo de becas otorgadas por organismos nacionales e internacionales.
- c) El voluntariado social.
- d) El personal que se encuentre realizando prácticas laborales en virtud de Convenio de colaboración entre la Fundación y su centro de enseñanza.

3. A todo el personal laboral que preste sus servicios en la Fundación, le es de aplicación el régimen de incompatibilidades públicas (Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas; R.D. 598/1985, de 30 de abril; y Decreto 8/1985, de 22 de enero).

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regirán en todos los centros de trabajo y servicios de la Fundación.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor a su firma por las partes que lo han concertado, una vez ratificado por el Patronato de la Fundación, y, tras el oportuno informe favorable de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía. Su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2019.

2. Al vencimiento del Convenio, éste se prorrogará tácitamente por años naturales de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses. En caso de prórroga tácita, los salarios se incrementarán en la medida que establezcan los Presupuestos Generales de la Junta de Andalucía como incremento salarial del personal trabajador que preste sus servicios en el Sector Público Andaluz.

3. Si denunciado y expirado el presente Convenio colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo, o las negociaciones se prolongasen por un periodo de tiempo que excediera del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determinase respecto a su retroactividad.

Artículo 5. *Legislación laboral.*

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones laborales de carácter general.

Capítulo II. Igualdad y garantías

Artículo 6. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

1. Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
2. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga trato discriminatorio o acoso por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, discapacidad, edad, 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 propias del puesto de trabajo.

Artículo 7. *Igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

1. La Dirección de la Fundación, conjuntamente con el personal trabajador de la misma, se comprometen a desarrollar un Plan de Igualdad que haga efectivas las medidas necesarias para alcanzar esa igualdad real en el seno de la Fundación.

2. Para la implantación de las medidas y acciones encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se constituirá una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, que velará, en el ámbito del presente Convenio, por evitar cualquier condición o circunstancia personal y/o social, especialmente aquellas vinculadas al sexo o al género, así como a promover la igualdad de trato.

3. Sin perjuicio de lo anterior, dicha Comisión de Igualdad tendrá que elaborar un Plan de Igualdad en los términos previstos en los artículos 45 y 46 de la citada norma legal, consensuando así un conjunto ordenado de medidas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminen cualquier indicio de discriminación por razón de sexo.

4. El Plan de Igualdad se desarrollará en un plazo máximo de 1 año a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

5. El Plan de Igualdad formará parte como anexo del presente Convenio una vez aprobado.

6. Adicionalmente, la Comisión de Igualdad elaborará sendos Protocolos en materia de «acoso sexual o por razón de sexo» y «acoso laboral o moral en el trabajo»; estos documentos, que estarán integrados en el Plan de Igualdad, recogerán un conjunto de medidas tendentes a la prevención de cualquier tipología de acoso en el seno de la Fundación y articularán, a su vez, los procedimientos para formular denuncias y reclamaciones por estas causas.

7. La instrucción de las denuncias y/o reclamaciones, así como cualquier actividad tendente al esclarecimiento de los hechos, deberá llevarse a cabo con las debidas garantías de objetividad, confidencialidad y protección de la intimidad del personal afectado.

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, sustituyen, compensan y absorben las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación. Asimismo, estas condiciones forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

Artículo 9. *Comisión de Interpretación y Control (CIC).*

1. Ambas partes acuerdan constituir una Comisión paritaria de interpretación y control en el plazo de quince días a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. La Comisión estará compuesta por la representación sindical y por representación de la Dirección, por el mismo número de integrantes de cada una de las partes; del mismo modo, su composición podrá modificarse previo acuerdo de las partes.

2. Son competencias de la Comisión paritaria de interpretación y control las siguientes:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- b) El seguimiento y vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- c) La solución de dudas, discrepancias y conflictos consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio.
- d) Cualquier otro asunto cuya competencia le sea asignada en el articulado del presente Convenio.

3. Las reuniones de la Comisión podrán ser ordinarias o extraordinarias. Estas se realizarán trimestralmente con carácter ordinario, siempre que exista contenido, y con carácter extraordinario, a requerimiento de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de siete días naturales después de que fuera convocada.

4. La parte convocante deberá hacer constar en la convocatoria el orden del día y acompañarla con la documentación de los asuntos a tratar. La celebración de las reuniones debidamente convocadas se efectuará cualquiera que sea el número de asistentes de cada una de las partes, debiendo en todo caso estar ambas representadas.

De sus reuniones, se levantará acta que deberá de ser firmada por la representación de ambas partes al término de las mismas o en el plazo que las partes acuerden.

5. Los acuerdos que se adopten requerirán mayoría simple de las personas integrantes de la Comisión. Se nombrará una secretaria que levantará acta de cada sesión, constanding la fecha, número de orden y contenido. Los acuerdos alcanzados vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anejarán.

6. En el supuesto de que, en la Comisión, no se alcanzase acuerdo para la solución de un tema o conflicto planteado, las partes, antes de acudir a los tribunales de la jurisdicción pertinente, se someterán a los mecanismos de mediación previstos en el Sercla, una vez recabados los informes o autorizaciones previstos por la normativa presupuestaria correspondiente.

Capítulo III. Organización del trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo.

1. La organización práctica del trabajo, la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo y la asignación de funciones, son facultad de la Dirección de la Fundación, con la autorización administrativa en los casos en que sea de aplicación, quien la ejercerá respetando lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y demás normativa legal de aplicación. En concreto, se respetarán las funciones que en esta materia reconoce la normativa vigente a la representación legal del personal trabajador.

Esta organización del trabajo deberá respetar los grupos profesionales y las funciones correspondientes al personal trabajador en los términos previstos en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

2. La delegación de funciones se hará de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de funciones como por las personas destinatarias de las órdenes recibidas. Cuando la delegación de funciones tenga el carácter de estable o de permanencia por tiempo superior a 30 días, deberán ser comunicadas por escrito a todas las personas afectadas, informando a la representación sindical, en la medida que tenga repercusiones en las relaciones laborales.

3. Se entenderá por Unidad un grupo o subdivisión dentro de la Fundación establecida en torno a una o varias materias.

4. La representación sindical tendrá potestad ante la Dirección para comunicar, con o sin autorización de la persona trabajadora, de alguna incidencia relacionada con la delegación de funciones, siempre y cuando no se cumpla lo establecido en el presente Convenio colectivo. Asimismo la representación sindical tendrá potestad para realizar el seguimiento de dicha delegación de funciones.

Artículo 11. Clasificación profesional.

1. 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.

1.1. Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente al personal trabajador, conforme a las aptitudes y criterios de pertenencia a los grupos profesionales, formación y contenido general de las facultades requeridas para el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

1.2. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales: conocimiento, experiencia, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Se entiende por Conocimiento la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, y la superación de la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos.

Se entiende por Experiencia la práctica adquirida para cumplir correctamente los cometidos así como el perfeccionamiento en el desarrollo de las tareas.

Se entiende por Autonomía el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

Se entiende por Responsabilidad el grado de autonomía de acción del personal trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos técnicos y productivos, y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

Se entiende por Mando el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Se entiende por Complejidad el número y grado de integración de algún o algunos de los factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

1.3. Se entiende por Nivel el conjunto de las tareas y funciones asignadas al personal trabajador incluido en un grupo profesional.

2. Cuadro de grupos profesionales.

Existirán cuatro grupos profesionales denominados A, B, C y D. En los grupos A, B y C existirán dos niveles y en el D tres niveles.

Grupo	Nivel	Denominación
A	A.1	Jefatura de Unidad
	A.2	Personal Técnico Superior
B	B.1	Personal Técnico B.1
	B.2	Personal Técnico B.2
C	C.1	Personal Técnico C.1
	C.2	Personal Técnico C.2
D	D.1	Personal Oficial
	D.2	Personal Encargado
	D.3	Personal Auxiliar

3. Definición de grupos y niveles.

3.1. Grupo A.

Se integran en este grupo los niveles que requieran estar en posesión del título de Doctorado, Licenciatura, Grado o equivalente, y, una experiencia profesional de al menos cinco años en las materias sobre las que verse el puesto a desempeñar.

Además, un alto grado de conocimiento profesional que ejercerán sobre una o varias funciones dentro del ámbito o unidad del trabajo encomendado, con objetivos definidos y que cumplan los criterios de conocimiento, experiencia, autonomía, complejidad, responsabilidad, y, en su caso mando, conforme a cada uno de los niveles definidos para el grupo.

El personal trabajador adscrito a este grupo profesional, podrá tener personal a su cargo, para ello deberá cumplir el grado de supervisión de funciones, tareas, capacidad de interrelación y las características del colectivo sobre la persona o las personas que ejerce el mando. Asimismo, deberá tener conocimiento de los procesos de trabajo sobre los que ejerza actividad o potestad de mando.

Dentro de este grupo profesional, la Dirección establecerá la dependencia jerárquica de cada una de las personas incluidas en el mismo y de quién pueden recibir órdenes de trabajo.

Nivel A.1. Jefatura de Unidad.

Máxima persona responsable con alto grado de autonomía, en dependencia de la persona superior jerárquica de la que orgánicamente dependa. Deberá cumplir y desarrollar las funciones derivadas del cargo y tareas específicas que le sean encomendadas, estando encargada de elaborar los planes y proyectos de actuación de su Unidad, así como de la ejecución y dirección de los mismos, y de la coordinación de todos los elementos integrantes de los procesos y actividades que desarrolle o realice el personal trabajador a su cargo, por lo tanto, además de los criterios de conocimiento, experiencia, autonomía, responsabilidad y complejidad, deberá cumplir el de mando.

Son funciones específicas de la Jefatura de Unidad la de supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo y propias de la gestión, así como el mantenimiento y conservación de los medios, materiales, maquinaria e instrumentos que le fueren atribuidos para ello.

Nivel A.2. Personal Técnico Superior.

Personal trabajador que con la titulación y experiencia requerida en la especialidad que sea concordante con la naturaleza de la actividad de la Unidad de que se trate, es la persona responsable del cumplimiento y desarrollo de las funciones derivadas del cargo y tareas específicas encomendadas ante la figura superior jerárquica correspondiente. Deberá cumplir los criterios de conocimiento, experiencia, autonomía, responsabilidad y complejidad.

Podrá elaborar todos los programas que le sean encomendados, y en cualquier caso los ejecutará directamente.

3.2. Grupo B.

Se integran en este grupo los niveles que requieran estar en posesión de la titulación mínima de Diplomatura, Titulación Técnica de Grado Superior en Ciclo Formativo o equivalente, y una experiencia profesional de al menos tres años en el puesto a desempeñar. Además, un adecuado conocimiento técnico profesional sobre las funciones propias del ámbito del trabajo encomendado, con objetivos definidos y exigencia en los criterios de conocimiento y experiencia y, en su caso autonomía y complejidad de cada uno de los niveles definidos para el grupo.

Dentro de este grupo profesional, la Dirección establecerá la dependencia jerárquica de cada una de las personas incluidas en el mismo y de quién pueden recibir órdenes de trabajo.

Nivel B.1. Personal Técnico B.1.

Personal trabajador que con la titulación y experiencia requerida, desempeña en el puesto de trabajo las tareas específicas o funciones para las que se encuentre habilitado. Deberá cumplir los criterios de conocimiento, experiencia, autonomía y complejidad.

Nivel B.2. Personal Técnico B.2.

Personal trabajador que con la titulación y experiencia requerida, desempeña en el puesto de trabajo las tareas específicas o funciones para las que se encuentre habilitado. Deberá cumplir los criterios de conocimiento, experiencia y autonomía.

3.3. Grupo C.

Se integran en este grupo los niveles que requieran estar en posesión de titulación mínima de bachiller superior, BUP, titulación técnica de grado medio en ciclos formativos, y/o con experiencia profesional acreditada de al menos dos años, y desempeñen en el puesto de trabajo las tareas y funciones asignadas en la correspondiente definición de cada uno de los niveles. El personal trabajador adscrito a este grupo profesional estará sujeto al seguimiento de instrucciones para el desempeño de sus tareas. Deberá cumplir al menos uno de los criterios de conocimiento o experiencia.

Dentro de este grupo profesional, la Dirección establecerá la dependencia jerárquica de cada una de las personas incluidas en el mismo y de quién pueden recibir órdenes de trabajo.

Nivel C.1. Personal Técnico C.1.

Personal trabajador que con la titulación y/o experiencia requerida, desempeña en el puesto de trabajo las tareas específicas o funciones para las que se encuentre habilitado. Deberá cumplir al menos uno de los criterios de conocimiento o experiencia.

Nivel C.2. Personal Técnico C.2.

Personal trabajador que con la titulación y/o experiencia requerida, bajo la dependencia del responsable correspondiente, realiza tareas y operaciones de carácter administrativo y cualesquiera otras competencias asignadas a su puesto.

3.4. Grupo D.

Se encuadran en este grupo los niveles de personal trabajador que, estando en posesión de titulación mínima de Bachiller elemental, certificado de escolaridad, graduado en Educación Secundaria Obligatoria, y/o con experiencia profesional acreditada de al menos un año, desempeñen en el puesto de trabajo las tareas y funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de los niveles. Deberá cumplir al menos uno de los criterios de conocimiento o experiencia.

Dentro de este grupo profesional, la Dirección establecerá la dependencia jerárquica de cada una de las personas incluidas en el mismo y de quién pueden recibir órdenes de trabajo.

Nivel D.1. Personal Oficial.

Personal trabajador que con titulación y/o experiencia requerida, bajo la dependencia de la persona responsable correspondiente, realiza tareas consistentes en operaciones elementales relativas a las competencias de su especialidad.

Nivel D.2. Personal Encargado.

Personal trabajador que, además de organizar las tareas a ejecutar, realiza actividades polivalentes con o sin la ayuda del personal auxiliar, para el mantenimiento del centro asignado.

Nivel D.3. Personal Auxiliar.

Personal trabajador que recibe órdenes de la persona encargada o responsable que se le asigne, ayudándole en sus funciones y tareas.

Artículo 12. Funciones.

Todas las funciones de los distintos niveles, se entienden orientadas a la consecución de los objetivos fundacionales y en este sentido deben ser interpretadas.

Los requerimientos de titulación y/o experiencia, además de los requisitos básicos para formar parte de cada una de los niveles, se encuentran expresados en el artículo anterior. El hecho de la posesión de un título profesional no implicará necesariamente el reconocimiento del nivel correspondiente, cuando el personal trabajador no haya sido contratado o contratada para las funciones específicas de su titulación o experiencia.

Artículo 13. Variabilidad del lugar y función de prestación de los servicios.

1. Conforme a las necesidades funcionales que deban atenderse, la Dirección de la Fundación podrá cambiar al personal trabajador de centro de trabajo, debiendo primar la conciliación laboral y familiar del personal trabajador afectado, siempre que fuera posible.

En este caso, la Dirección deberá cubrir sus necesidades en primer lugar mediante traslados voluntarios de personal empleado del mismo grupo profesional o que desarrollen la misma actividad en uno u otro centro. De no ser posible lo anterior, o en el caso de que el personal trabajador que se preste voluntariamente al traslado no sea el adecuado para cubrir los puestos de trabajo del centro a donde deben ir a prestar sus servicios, la Dirección comunicará con quince días naturales de antelación como mínimo al personal trabajador que decida que debe trasladarse, el centro al que deben acudir.

2. Con la misma finalidad, la Dirección de la Fundación podrá establecer la prestación de trabajo del personal trabajador en diferentes centros de trabajo. En este caso, la comunicación será, como mínimo, con quince días naturales de antelación al personal trabajador.

3. La aplicación de lo previsto en este artículo deberá hacerse con respeto a las tareas y funciones que corresponda ejecutar al personal trabajador conforme a su nivel, mediante el establecimiento de turnos rotatorios cuando ello sea posible, por existir personal trabajador del mismo nivel, e informando a la representación sindical afectada de la medida adoptada.

4. El personal trabajador víctima de violencia de género o acoso laboral, tendrá derecho preferente al cambio de centro de trabajo.

Artículo 14. Promoción profesional y movilidad.

1. La promoción profesional es un derecho recogido en el artículo 4.2.b del Estatuto de los trabajadores, en el que se favorece el desarrollo profesional y personal, así como la formación y preparación del personal trabajador.

Los procesos de promoción profesional interna, se basarán fundamentalmente en la experiencia laboral dentro de la entidad y en los criterios de valoración de pertenencia a cada nivel y grupo dentro del mismo, lo que redundará en un conocimiento exhaustivo de los procesos de trabajo, y ello a su vez, en una mayor productividad en el puesto al que se promociona.

La promoción profesional debe ofrecer expectativas de progresión cuya satisfacción dependa de factores objetivos relacionados con las necesidades de organización, el mantenimiento y cobertura de ciertos puestos o el reconocimiento de ciertos niveles de excelencia profesional.

Toda la plantilla será beneficiaria de los planes de carrera y de la promoción profesional.

2. La promoción profesional se dará cuando el personal trabajador promocione a un puesto de trabajo de un grupo o nivel superior. Para ello deberá reunir los requisitos exigidos para el grupo o nivel al que aspira. La promoción se realizará mediante concurso que consistirá en pruebas, evaluaciones y entrevistas conforme a los criterios descritos en el artículo 11.1. 2.

Asimismo, se valorará la iniciativa del personal trabajador al que se promocionará.

Se entiende por iniciativa la propuesta de acciones novedosas por parte del personal trabajador para generar mejoras en su puesto de trabajo, haciendo prevalecer la autonomía y la responsabilidad.

La promoción profesional podrá realizarse en un solo acto de uno o más niveles aun cuando se trate de distinto grupo profesional.

3. La movilidad se dará cuando el personal trabajador pretenda ocupar un puesto de igual grupo profesional y nivel, pero con distintas funciones por reunir los requisitos requeridos para ese puesto. La movilidad se realizará mediante concurso que consistirá en pruebas, evaluaciones y entrevistas conforme a los criterios descritos en el artículo 11.1. 2.

4. La Dirección de la Fundación podrá autorizar la permuta entre personal con contrato laboral indefinido a puestos de idéntica naturaleza, cuando se pertenezca al mismo grupo y nivel. La concesión de permuta no dará derecho a abono de gastos ni indemnización alguna.

5. Para cualquier modificación contractual, será necesario el Informe correspondiente de la Consejería de la Junta de Andalucía competente por razón de la materia.

Capítulo IV. Contrataciones**Artículo 15. Principios generales de la contratación de personal.**

La contratación de personal se realizará de acuerdo a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces, se compromete a reservar el 2% del personal de la plantilla a personas con discapacidad, conforme a lo regulado en el artículo 59 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Las contrataciones de personal indefinido y temporal estarán sometidas a las limitaciones que para cada ejercicio establezcan las respectivas leyes de presupuesto.

Artículo 16. *Modalidad de contratación.*

La Fundación podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria y conforme a las previsiones de este Convenio.

Artículo 17. *Período de prueba.*

Cualquier personal trabajador que se incorpore a la Fundación, estará sometido a un período de prueba de seis meses de duración para los grupos A y B, y dos meses para el resto de grupos. Durante dicho período las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del personal trabajador en la Fundación.

Artículo 18. *Procedimientos.*

El procedimiento de selección para puestos de duración indefinida, se llevará a efecto mediante única convocatoria, que comprenderá dos fases: una primera, que será publicada en la intranet de la Fundación, reservada al personal trabajador con contrato indefinido, mediante promoción interna siempre que cumplan los requisitos y condiciones del puesto a ocupar; y una segunda, en el caso de que no hubieran resultado cubiertos los puestos, en la que se ofertarán por el sistema de libre concurrencia. Todo procedimiento de selección estará siempre vinculado a la existencia de una plaza vacante.

La selección y contratación de personal descritos a continuación se ajustarán a los siguientes procedimientos:

a) Procedimiento de selección interno.

El proceso de selección lo llevarán a cabo los órganos propios de la Fundación. Se inicia con la designación de un Comité de selección que estará integrado por la Dirección o persona en quien delegue, la Jefatura superior jerárquica a la que se adscriba el puesto, la Jefatura superior jerárquica competente en la materia que actuará como secretaria, así como, la representación sindical.

El Comité de selección podrá requerir el asesoramiento de personal del mismo puesto creado o relacionado funcionalmente con el mismo.

Las convocatorias de los puestos de trabajo se anunciarán en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía», en la web de la Fundación, y, se dará traslado al Servicio Andaluz de Empleo para que aporte candidaturas que se ajusten al perfil y se encuentren inscritas como demandantes de empleo o de mejora de empleo. De esta manera quedará abierto el plazo de presentación de solicitudes, que no será inferior a quince días naturales.

Las bases reguladoras contemplarán los requisitos necesarios para acceder a las plazas así como los criterios de ponderación de méritos, rigiéndose por los perfiles recogidos en el cuadro de clasificación profesional de los puestos de trabajo.

Las solicitudes presentadas habrán de venir acompañadas del currículum vitae. El comité de selección valorará las candidaturas conforme a los criterios de selección establecidos en la convocatoria, y seleccionará como máximo a cinco, a convocar a una entrevista. Una vez realizadas las entrevistas y teniendo en cuenta los méritos, capacidad y aptitudes de las personas aspirantes, el Comité adoptará la decisión comunicándolo de inmediato a la persona o personas seleccionadas.

Se informará a las personas integrantes del Comité de selección del inicio de la convocatoria.

b) Procedimiento de selección externo.

Cuando por razones de operatividad interna o por las especiales características del puesto a cubrir, y sólo de manera excepcional, se acuerde encargar la gestión del proceso de selección a una consultora especializada, la Fundación para la utilización de este procedimiento elaborará una Memoria justificativa de la que informará a la representación sindical. En cualquier caso, el trabajo se realizará con sometimiento pleno a los criterios de selección establecidos por la Fundación, debiendo la empresa designada garantizar la plena aplicación de los principios generales de contratación de personal.

Las convocatorias de los puestos de trabajo se anunciarán en el «Boletín Oficial» de la Junta de Andalucía y en la web de la Fundación.

Para el caso en que se utilice este sistema para cubrir puestos de trabajo de personal investigador, se acudirá a una consultora de recursos humanos especializada en la materia. Para la designación de la empresa consultora se estará a lo dispuesto en las Instrucciones Reguladoras de los Procedimientos de Contratación de la Fundación.

Se informará a la representación sindical del inicio de la convocatoria, de todo el expediente y del resultado final.

c) Contrataciones temporales inferiores a 6 meses.

Para las contrataciones temporales de duración inferior a los 6 meses, el proceso de selección será realizado por el Servicio Andaluz de Empleo u organismo equivalente.

Artículo 19. *Determinación del procedimiento aplicable y comunicación a la representación sindical.*

1. La Dirección elaborará un Acta de inicio de expediente con las características del puesto a cubrir y el procedimiento de selección a aplicar.

2. El proceso de selección para la cobertura de puestos de trabajo tanto de duración indefinida como temporal, de los grupos profesionales A, B y C, se llevará a efecto mediante dos fases: una primera reservada al personal trabajador vinculado a la Fundación mediante contratos laborales de cualquier modalidad, siempre que cumplan los requisitos y condiciones del puesto a ocupar; y una segunda, en el caso de que no hubieran resultado cubiertos los puestos de trabajo mediante la primera, en la que se ofertarán por el procedimiento establecido en el artículo 18. En cualquier caso el proceso será suficientemente publicitado, atendiendo a criterios de números de plazas, condiciones, requisitos y perfiles definidos por la Dirección.

3. Asimismo, una vez finalizado el proceso de selección, se hará entrega a la representación sindical de una copia del expediente completo que recoja toda la información relativa a las diferentes fases del proceso de selección y contratación.

Artículo 20. *Extinción del contrato.*

El contrato se extinguirá por las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los trabajadores.

El personal trabajador que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar en un plazo mínimo de quince días de antelación. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

Capítulo V. Estructura salarial

Artículo 21. Régimen retributivo.

1. La retribución salarial del personal trabajador afectado por el presente Convenio estará constituida por el salario base y los complementos que se especifiquen en el presente Convenio.

2. Ningún personal trabajador contratado percibirá menor retribución que la fijada en el Convenio para el nivel que desempeñe. El pago de retribuciones se realizará por meses mediante transferencia bancaria dentro de los cinco últimos días del mes correspondiente.

3.- Las retribuciones salariales se actualizarán anualmente en la medida que establezca la Ley del Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector público andaluz.

Artículo 22. Salario.

Como salario base se entiende el establecido para cada nivel según la tabla salarial que figura en el Anexo I del presente Convenio por la realización de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 23. Complemento de antigüedad.

Se establece un complemento de antigüedad que consistirá en una cantidad fija igual para todos los grupos y niveles de 42,07 euros mensuales por cada tres años de servicios efectivos. Se abonará a partir del primer día del mes en que se cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos, tanto en las 12 pagas ordinarias como en las 2 extraordinarias. Tendrá derecho a este complemento todo el personal siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente. El tope máximo de complemento por antigüedad será de cinco trienios para todo el personal trabajador afectado por el presente convenio.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

El personal trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de devengo semestral y por el importe cada una de ellas de los siguientes conceptos retributivos mensuales: salario base y la antigüedad. Se abonarán los días 15 de junio y 15 de 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.

Artículo 25. Complemento personal absorbible.

1. Para el personal trabajador, que por aplicación de los nuevos niveles o por reclasificación al aplicar los mismos, cuyo importe total de las retribuciones que por todos los conceptos le correspondiera percibir fuere inferior al que hubiere venido percibiendo, se establecerá un complemento personal absorbible por importe de dicha diferencia para las 14 pagas, ordinarias y extraordinarias.

2. El complemento personal lo percibirá el personal trabajador mientras permanezca en el nuevo grupo y nivel al que se encuentre adscrito; siendo absorbido, parcial o íntegramente, por las retribuciones totales que en el futuro pudieran reconocérsele, o por las subidas que cada año experimente su nuevo nivel.

Capítulo VI. Prestaciones sociales

Artículo 26. Seguros colectivos.

La Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces suscribirá una póliza de seguro que abarcará las contingencias derivadas de accidente de trabajo, enfermedad común o profesional con el siguiente cuadro de garantías:

- Fallecimiento: 40.000 euros.
- Incapacidad permanente absoluta y Gran invalidez por cualquier causa (enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral y no laboral): 40.000 euros.
- En caso de Incapacidad permanente total por cualquier causa: 20.000 euros.

Estas coberturas podrán ser objeto de mejora en las sucesivas contrataciones que por parte de la Fundación se haga de las mismas.

Artículo 27. Anticipos.

1. La Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces mantendrá un fondo de 20.000 euros para anticipos al que podrá acceder el personal trabajador con contrato laboral, con objeto de atender necesidades importantes o apremiantes debidamente justificadas, con un tope máximo de dos veces el salario bruto mensual, que deberá reintegrar en un plazo no superior a 12 meses, pudiendo efectuarse peticiones de tales anticipos en tanto exista cantidad disponible de dicho fondo, o se vayan produciendo devoluciones.

2. El anticipo se concederá o denegará mediante resolución de la Dirección. En la citada resolución se especificará el plazo y demás condiciones de devolución del anticipo.

3. En ningún caso, el personal trabajador podrá optar a un nuevo anticipo hasta la total amortización de la anterior solicitud. Para la concesión de estos anticipos se tendrá en cuenta el motivo de la solicitud, dándose preferencia a aquellos casos que supongan una fuerza mayor (enfermedad del personal trabajador o familiares directos, siniestro de vivienda,...), así como el informe valorativo de la misma que, en su caso, realice la representación legal del personal trabajador.

4. En caso de extinción del contrato por cualquiera de las causas legalmente establecidas, dicha extinción generará la anticipación del vencimiento del anticipo, debiendo devolver el importe pendiente del anticipo como máximo el último día de vigencia de su contrato.

Capítulo VII. Dietas e indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 28. Derecho al cobro de dietas e indemnizaciones por razón del servicio.

El derecho al cobro de dietas e indemnizaciones por razón del servicio, surge cuando el cumplimiento de las obligaciones propias del trabajo que se desempeña obligan a la realización de un desplazamiento fuera del término municipal donde se encuentre el centro de trabajo.

Artículo 29. Autorización/Orden de desplazamiento.

Es el documento por el que se ordena o autoriza al personal trabajador la realización de un viaje o desplazamiento de cualquier naturaleza. La iniciativa puede surgir del propio personal trabajador (autorización) o de su superior jerárquico (orden). En cualquiera de los casos, necesitará la autorización de la Jefatura superior jerárquica. La autorización / orden de desplazamiento, debe ser redactada y firmada con anterioridad a la realización del correspondiente viaje.

Artículo 30. Hoja de liquidación de dietas y gastos de desplazamiento.

Es el documento en el que el personal trabajador realiza la autoliquidación de las dietas correspondientes y refleja todos los gastos ocasionados por un desplazamiento o viaje debidamente autorizado y a cuyo reembolso tiene derecho. La hoja de dieta debe ser redactada una vez concluido el viaje o desplazamiento, debe ser firmada por la persona interesada y a ella se deben adjuntar los justificantes de los gastos que han de ser objeto de reembolso. La hoja de dieta que se presente sin la correspondiente autorización / orden de desplazamiento concedida por el superior jerárquico se tendrá por no presentada y no devengará derecho de reembolso alguno.

A cada autorización / orden de desplazamiento corresponderá una hoja de dieta. La documentación mencionada se enviará a la Unidad competente en la materia dentro del plazo de un mes desde la conclusión del viaje o desplazamiento. La Unidad competente en la materia comprobará los datos y cantidades expresadas por el personal trabajador y abonará la cantidad correspondiente mediante transferencia bancaria a la cuenta de domiciliación de nómina del personal trabajador el día 20 del mes siguiente al que se recibió la hoja de dieta en la Unidad competente en la materia.

Si existieran gastos de viaje reembolsables debidamente justificados, expresados en una moneda extranjera, se realizará el cambio a euros tomando como referencia el tipo de cambio correspondiente al último día de estancia.

Artículo 31. Organización del desplazamiento.

1. La organización del desplazamiento correrá de forma general por cuenta de la Fundación, que abonará directamente todos los gastos aprobados según el procedimiento interno correspondiente.

No obstante, si el personal trabajador lo solicita en la forma prevista en los procedimientos internos, la Fundación podrá autorizar a éste para que organice por sí mismo el desplazamiento. En este caso, la persona interesada asumirá todos los gastos que se generen y, concluido el viaje, presentará todas las facturas originales que se adjuntarán a la hoja de dieta para que le sean reembolsadas, siempre que cumplan las condiciones y requisitos formales requeridos por la Unidad competente en la materia.

2. Siempre que sea posible los desplazamientos del personal de la Fundación, se realizarán utilizando el transporte público.

3. Desplazamientos en vehículo particular. Cuando no exista posibilidad de utilizar el transporte público, se podrá utilizar el vehículo particular en cuyo caso se abonará al personal trabajador a razón de 0,19 euros por kilómetro recorrido, importe actualizable conforme al límite exento a efectos del IRPF.

4. Los desplazamientos entre capitales andaluzas utilizarán como base de kilómetros recorridos, la tabla aprobada por la Dirección de la Fundación y publicada en la intranet.

5. Otros gastos. La Fundación abonará los gastos de peaje, parking y taxis que debidamente se justifiquen y cuya realización haya resultado necesaria e imprescindible.

Artículo 32. Cuantía.

Quedan establecidas para el año 2016, las siguientes cuantías de indemnización y dietas:

1. Dietas en territorio nacional:

- Manutención pernoctando: 53,34 euros.
- ½ Manutención pernoctando: 26,67 euros.
- Manutención sin pernoctar: 26,67 euros.
- ½ Manutención sin pernoctar: 13,34 euros.

Las cuantías se actualizarán por los límites establecidos en el IRPF exentos de tributación.

2. Dietas en territorio extranjero:

Se aplicarán como referencia las cuantías establecidas para el personal de la Junta de Andalucía en el Decreto 404/2000, de 5 de octubre (BOJA núm. 138 de 30 de noviembre) o, en su caso, la normativa posterior que lo actualice. En caso de aprobación de norma posterior que afecte a la cuantía de las dietas en territorio nacional, también se procederá a su actualización.

Artículo 33. Aplicación de los distintos supuestos.

La aplicación de las cuantías establecidas en el artículo anterior, se realizará siguiendo los siguientes criterios:

Se computará como dieta completa cuando el servicio comience antes de las 12 horas y termine después de las 22 horas.

Se computará como media dieta:

- Cuando el servicio comience antes de las 12 horas y regrese al lugar de origen después de las 16 horas.
 - O cuando se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 20 horas y regrese al lugar de origen después de las 22 horas.
- A) Manutención pernoctando. Cuando el servicio a realizar, por razón de los horarios implique, además de la necesidad de alojarse, la realización de un desayuno, un almuerzo y una cena fuera del término municipal donde radique el centro de trabajo.
- B) Manutención sin pernoctar. Cuando el servicio a realizar, por razón de los horarios implique la realización de un almuerzo y una cena fuera del término municipal donde radique el centro de trabajo.
- C) ½ manutención pernoctando. Cuando el servicio a realizar por razón de los horarios implique, además de la necesidad de alojarse, la realización de un desayuno, un almuerzo o una cena fuera del término municipal donde radique el centro de trabajo.
- D) ½ manutención. Cuando el servicio a realizar, por razón de los horarios implique la realización de un almuerzo o una cena fuera del término municipal donde radique el centro de trabajo.

Artículo 34. Caducidad de las hojas de dietas.

Las hojas de dietas caducarán y no generarán derecho ninguno a favor del personal trabajador si son recibidas en la Unidad competente en la materia en un plazo superior a un mes desde el momento en el que se realizó el desplazamiento.

Capítulo VIII. Jornada, vacaciones, permisos y bajas

Artículo 35. Jornada.

1. El cómputo de horas laborales anuales será de 1.664 horas/año.

La jornada ordinaria de trabajo se realizará con carácter general de lunes a viernes, a excepción de los puestos de trabajo relacionados con la actividad museística, que será de lunes a domingo.

Esta jornada podrá ser actualizada conforme a lo establecido en la normativa de esta materia de la Junta de Andalucía.

1.1. Jornada ordinaria.

El horario en el que se realizará la jornada ordinaria, a excepción del horario de los puestos de trabajo relacionados con la actividad museística, será el siguiente:

- Por la mañana de 8:00 horas a 15:00 horas de lunes a viernes.
- Una tarde de 16:00 horas a 20:00 horas.

Será obligatoria la presencia en el horario comprendido entre las 9:00 horas y las 14:00 horas.

Existirá una flexibilidad horaria de hora y media de duración como máximo a la entrada y otra hora y media de máximo a la salida, que podrán utilizarse entre las 7:30 horas y las 9:00 horas y entre las 14:00 horas y las 15:30 horas.

1.2. Jornada de trabajo reducida por causa festiva.

Durante las fiestas locales, Semana Santa, y periodo navideño (desde el 26 de diciembre al 5 de enero) la jornada de trabajo será la siguiente:

- Por la mañana entre las 8:00 horas y las 15:00 horas de lunes a viernes.

Será obligatoria la presencia en el horario comprendido entre las 10:00 horas y las 13:00 horas.

La flexibilidad horaria estará comprendida entre las 7:00 horas y las 10:00 horas y las 13:00 horas y las 15:30 horas.

1.3. Jornada de trabajo reducida en periodo estival.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada de trabajo será la siguiente:

- Por la mañana entre las 8:00 horas y las 15:00 horas de lunes a viernes.

Será obligatoria la presencia en el horario comprendido entre las 9:00 horas y las 14:00 horas.

La flexibilidad horaria estará comprendida entre las 7:00 horas y las 9:00 horas y las 14:00 horas y las 15:30 horas.

1.4. Así mismo la Dirección podrá establecer otros periodos de jornada reducida avisando a los trabajadores con la antelación suficiente.

1.5. En las jornadas de mañana el personal trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos durante la jornada laboral que será computado como jornada.

1.6. El horario ordinario podrá ser alterado por la Jefatura superior jerárquica para casos, circunstancias y periodos concretos. Esta alteración requiere el acuerdo del personal trabajador afectado y el informe previo a la representación sindical.

2. Organización de la jornada de trabajo para el personal adscrito a la actividad museística.

El personal trabajador que la Dirección determine adscrito a la actividad museística, realizará su jornada de acuerdo a los siguientes criterios:

- El trabajo se organizará mediante cuadrantes que garanticen la presencia de los efectivos necesarios en cada tramo, estableciendo un sistema de turnos, si fuese necesario. El horario del personal adscrito a estas funciones se establecerá en dichos cuadrantes con carácter bimestral, que serán consensuados con la persona responsable y debidamente comunicados a los representantes de los/as trabajadores/as del Centro de trabajo.
- El tiempo asignado en el cuadrante a cada trabajador/a se considerará presencia obligada y el disfrute en estos tramos de compensaciones por prolongaciones de jornada, permisos y asuntos propios requerirá previo aviso y modificación del cuadrante. Las modificaciones del cuadrante sobrevenidas también serán acordadas de forma consensuada, salvo urgentes y justificadas necesidades del servicio. El cuadrante preverá mecanismos que permitan la cobertura del servicio en caso de bajas e imprevistos de parecida naturaleza.
- En caso de desacuerdo o de problema de aplicación, la cuestión será remitida a la persona responsable en el nivel de decisión superior, que mediará, y en su caso, resolverá sobre el cuadrante definitivo con participación de la persona o personas afectadas y de la representación del personal trabajador y en todo caso aplicando los criterios que marque la Comisión de Interpretación y Control.

Artículo 36. *Servicios extraordinarios.*

1. La Dirección procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada diaria de trabajo. En todo caso, cuando la prolongación fuere inevitable por concurrir razones suficientemente justificadas de carácter puntual, los tiempos adicionales serán compensados en tiempo equivalente de descanso a disfrutar, preferentemente, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. Los servicios que se realicen en días festivos u horario nocturno (comprendido entre las 22:00 horas y las 7:00 horas) que supongan un incremento del número de horas trabajadas, serán compensados al 140 por ciento del tiempo de trabajo realizado, preferentemente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. Los servicios extraordinarios deberán ser reconocidos por la Jefatura superior jerárquica, quien determinará de común acuerdo con el personal trabajador la fecha de la correspondiente compensación.

Artículo 37. *Calendario laboral.*

Todos los centros de trabajo de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces se regirán por el calendario laboral de la ciudad de Sevilla.

En cualquier caso, el calendario se publicará a principios de año en la intranet de la Fundación. Además de los días festivos establecidos en el calendario anual, tendrán la consideración de no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 38. *Ropa de trabajo.*

La Fundación proporcionará al personal trabajador cuyo puesto de trabajo lo requiera, el vestuario adecuado a los trabajos que realice, consistente en:

- Dos ropas de invierno y calzado de invierno, que se entregarán en el mes de octubre.
- Dos ropas de verano y calzado de verano, que se entregarán en el mes de mayo.

El personal trabajador al que se le facilite la ropa de trabajo, tendrá obligación de utilizarla de forma adecuada y exclusivamente en los centros de trabajo.

Artículo 39. *Faltas de asistencia por enfermedad.*

1. La falta de asistencia por enfermedad y la baja laboral, se producen cuando el personal trabajador padezca una enfermedad que impida y/o recomiende su no asistencia al trabajo.

- 1.1 La falta de asistencia por enfermedad de duración igual o inferior a una jornada no precisa ser justificada documentalmente, siendo suficiente el testimonio basado en la buena fe del personal trabajador.
- 1.2 Si la falta de asistencia por enfermedad tuviera una duración superior a un día e inferior o igual a tres, debe ser justificada documentalmente por el personal trabajador correspondiente, previo informe emitido por personal facultativo del Sistema Sanitario Público o privado.
- 1.3 Si la falta tuviera una duración superior a tres días consecutivos, el personal trabajador debe hacer llegar a la Fundación el correspondiente parte de baja, dentro de los dos días siguientes a la fecha establecida en el parte baja. Si la baja se prolonga, se irán remitiendo los correspondientes partes de confirmación de baja hasta que se produzca el alta médica definitiva.

2. La falta de asistencia por enfermedad debe ser comunicada a la correspondiente Jefatura superior jerárquica (utilizando los medios establecidos en la Fundación), si se conoce con antelación, por teléfono, o por cualquier otro medio del que el personal trabajador pueda disponer. Si se produce de manera súbita, en este último caso, persiste la obligación de presentar la comunicación, que se hará una vez se produzca la reincorporación del personal trabajador.

Artículo 40. *Falta de asistencia por consultas médicas.*

La asistencia a consultas médicas, sea de la especialidad que fuere, debe ser comunicada a la Jefatura superior jerárquica y a la Unidad competente en la materia, debiéndose aportar con posterioridad el correspondiente justificante.

Las consultas médicas habrán de realizarse en centros de salud y consultorios situados en el lugar de residencia habitual del personal trabajador.

Artículo 41. *Incapacidad laboral temporal.*

Desde el primer día de encontrarse en situación de incapacidad laboral temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo, el personal trabajador percibirá el 100% de las retribuciones. Sin perjuicio de la aplicación de alguna norma estatal o autonómica que establezca otro tipo de complemento.

Los periodos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, profesional o accidente de trabajo, se considerarán tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 42. *Permisos y reducciones de jornada.*

En todo lo relativo a permisos y reducciones de jornadas se entenderá la pareja estable al matrimonio y el conviviente al cónyuge, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho.

Se considerará un día de permiso como una jornada de mañana, independientemente del tipo de jornada previsto en el artículo 35 del presente convenio.

1. Permisos y reducciones de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A) Permiso por parto.

Este permiso, con una duración de 16 semanas ininterrumpidas, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El permiso se disfrutará a opción de la empleada siempre que las seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque 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. En este supuesto, 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 hija o de parto múltiple.

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

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, e/la trabajador/a 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.

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.

Las personas titulares de este permiso, durante el disfrute del mismo, podrán participar en los cursos de formación que le hayan sido concedidos.

B) Permiso por adopción o acogimiento.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el o la menor, se tendrá derecho a un permiso con una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del o de la menor adoptado o adoptada o acogido o acogida, y, en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El cómputo del plazo se contará, a elección del personal, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo o una misma 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 las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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 o la menor adoptada o acogida o acogida.

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

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.

En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada o acogido o acogida, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período el Salario Mínimo Interprofesional.

Estos dos meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado o adoptada o acogido o acogida en la que se señale el plazo o período de recogida del menor o la menor. En el supuesto de que, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los dos meses de duración máxima acumulada.

Las personas titulares de este permiso, durante el disfrute del mismo, podrán participar en los cursos de formación que le hayan sido concedidos.

C) Permiso de paternidad.

Tendrán derecho a disfrutar de este permiso por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija el padre o el otro progenitor, si están incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Este permiso tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Dicho plazo será de veinte días naturales cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, así mismo, en los supuestos en los que en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento, o bien, que el hijo o hija nacido o nacida, o en adopción o acogimiento tuviera una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos regulados en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

D) Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar.

El concepto de enfermedad grave comprende:

- a. Todos los procesos patológicos en los que se produzca hospitalización.
- b. El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización y exclusivamente para los progenitores.
- c. Aquellas enfermedades, en las que sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
- d. Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

Los días que corresponden por este permiso son:

- a) Dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:
 - Cuando el suceso se produzca en la misma provincia: 3 días hábiles.
 - Cuando el suceso se produzca en distinta provincia: 5 días hábiles.
- b) Dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad:
 - Cuando el suceso se produzca en la misma provincia: 2 días hábiles.
 - Cuando el suceso se produzca en distinta provincia: 4 días hábiles.

El uso del permiso podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien en días no consecutivos en los supuestos de hospitalización, lo que se comunicará con antelación suficiente para poder organizar el servicio.

El uso del permiso podrá realizarse por horas cuando se trate del cónyuge o pareja de hecho, o de familiares de primer grado de consanguinidad, vinculado a su permanencia en el hospital. Este uso del permiso por horas, podrá ejecutarse siempre que sea solicitado por el personal trabajador y autorizado en Comité de Dirección.

E) Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Será titular de este permiso la mujer, incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio, que se encuentre embarazada por el tiempo indispensable para la realización de dichos exámenes y técnicas de preparación.

F) Permiso y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo o hija menor de nueve meses.

El personal laboral de la Fundación incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrá hacer uso de este permiso en una de las dos modalidades que a continuación se relacionan:

1. Una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido que podrá sustituirse por una reducción de jornada con la misma finalidad, cuya concreción corresponderá al titular del permiso que, asimismo, deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en la que se incorporará a su jornada habitual. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a los que se refiere este punto, a excepción de lo previsto en el siguiente apartado.
2. Permiso por jornadas completas con una duración máxima de las horas previstas. Esta opción deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad y una vez efectuada, deberá mantenerse hasta su finalización.

Ambas modalidades se incrementarán proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el supuesto de que ambos trabajen, en cuyo caso sólo uno de ellos podrá solicitar el ejercicio del mismo. La persona solicitante deberá justificar que el otro progenitor no hace uso de este permiso.

Este permiso sólo podrá acumularse a la reducción de jornada por razones de guarda legal.

- G) Jornada de trabajo reducida por razones de guarda legal o cuidado de un familiar hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad
1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción diaria de su jornada de trabajo. Este permiso se podrá solicitar con una duración máxima de hasta 4 semanas.
Se otorgará el mismo derecho a 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.
 2. Para el personal sujeto a este permiso, la reducción de su jornada será de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo una retribución proporcional a dicha reducción, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el supuesto en que se hubiera prestado una jornada reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.
Asimismo, una vez concluidas las 4 semanas de duración máxima, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y la mitad de la jornada de trabajo.
 3. El personal que disfrute de la jornada reducida por guarda legal, deberá comunicar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada habitual.
En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.
- H) Reducción de la jornada laboral hasta un 50%, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave.
El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar de primer grado de con sanguinidad o afinidad, 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 15 días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
Si hubiese 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 cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.
En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.
- I) Permiso por el 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.
El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de este permiso. Si bien, las solicitudes para el ejercicio del mismo, deberán presentarse con antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.
Se entiende como deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. En consecuencia, pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber, a título de ejemplo: La pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en donde el personal concurren en calidad de testigos o de peritos, y el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo.
Asimismo, se incluyen en el concepto de deber inexcusable, los deberes de carácter cívico, como por ejemplo, la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, así como el desempeño de cargo electivo en las Administraciones Locales tales como la asistencia a plenos o Juntas de Gobierno Local que coincidan con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible.
Dentro de los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se encuentran, entre otros, los supuestos de acompañamiento al médico de menores y persona dependiente a tu cargo, y al cónyuge en caso de enfermedad grave y pruebas diagnósticas.
No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia de la persona interesada y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.
- J) Permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente.
Se tendrán 15 días naturales por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente. En ambos casos, no podrá hacerse uso de este derecho más de una vez cada sesenta meses y no podrá volver a reiterarse entre las mismas personas.
Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante o dentro de los seis meses siguientes, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- K) Reducción de jornada para atender al cuidado de hijos o hijas con cáncer u otra enfermedad grave.
El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor o la menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de personas beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el personal trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambas personas presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Este permiso se podrá acumular por jornadas completas.

2. Permisos y reducciones de jornada por razones personales o particulares.

A) Por traslado de domicilio: 1 día cuando se produzca en el mismo término municipal y 2 días si el traslado es a otro término municipal.

B) Por asuntos particulares: 5 días.

Este tipo de permiso que tendrá carácter restrictivo, se podrá otorgar por plazos no superiores a tres días consecutivos y acumulables a las vacaciones anuales, siempre que las necesidades de la Fundación lo permitan y previa autorización de la persona superior jerárquica, no siendo necesaria expresar la causa por la que se solicita el permiso. La solicitud debe realizarse con al menos una semana de antelación a la fecha prevista.

En ningún caso el no disfrute de los días de asuntos propios motivarán su compensación económica, ni generarán derecho a disfrutarlos en años posteriores.

C) Jornada de trabajo reducida por interés particular.

El personal trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada diaria, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio. La resolución de dicha solicitud de reducción corresponderá a la Unidad competente en materia de personal.

3. Permisos por razones de formación.

A) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud durante los días de su celebración. Este permiso tiene como finalidad poder concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales.

B) El tiempo destinado a la realización de cursos de formación requeridos por la Fundación.

4. Permiso por razón de violencia de género.

Será titular de este permiso la persona incluida dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio que sean 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 las faltas de asistencia totales o parciales del personal trabajador víctima de violencia de género.

Asimismo, las personas titulares de este permiso, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con la disminución proporcional de la retribución, o 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 se establezca.

5. Otros permisos.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en este Convenio y en la legislación correspondiente.

Artículo 43. *Vacaciones anuales.*

1. Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables por año completo de trabajo o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivamente prestado. De esos, 12 serán establecidos anualmente por la Dirección de la Fundación preferentemente durante el mes de agosto y serán vacaciones comunes obligatorias para todo el personal (salvo necesidades de seguridad y servicios mínimos) y 10 días de libre disposición del personal trabajador pudiendo fraccionarse hasta en tres periodos, que se disfrutarán dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del año siguiente.

2. El disfrute del período de vacaciones de elección por parte de personal trabajador estará condicionado por las necesidades del servicio y habrá de ser autorizado por la Jefatura superior jerárquica, debiendo solicitarse con un mínimo de una semana de antelación a la fecha efectiva de comienzo del disfrute y pudiendo yuxtaponerse a los días de fiesta.

3. En ningún caso el no disfrute de las vacaciones motivará su compensación económica, ni generará derecho a disfrutarlas en años posteriores salvo lo expuesto en los apartados 4 y 5 del presente artículo.

4. Al personal trabajador que cese por cualquier motivo en el transcurso del año sin haber disfrutado de vacaciones, se le abonará la parte proporcional correspondiente. El personal trabajador de nuevo ingreso, disfrutará de las vacaciones que proporcionalmente le correspondan en función del tiempo de contrato del año en el que se produzca el alta.

5. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, así como con el permiso de paternidad, que imposibilite al personal disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, tendrá que hacerse en el momento de la reincorporación de la baja y siempre que no hayan transcurrido más de doce meses a partir del final del año en que se haya originado.

Artículo 44. *Registro de incidencias.*

La Unidad competente en la materia de personal de la Fundación, llevará un Registro de Incidencias donde se anotarán todas las bajas, permisos y demás incidencias de cada uno de los integrantes del personal trabajador de los distintos centros de trabajo.

La información contenida en este registro será confidencial. La Fundación, para el tratamiento de esta información, se ajustará a lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal o normativa aplicable.

Capítulo IX. Excedencias, licencias y formación

Artículo 45. *Excedencias.*

Se concederá excedencia forzosa o voluntaria en los casos previstos en el Estatuto de los trabajadores, además de lo establecido en los artículos siguientes.

Artículo 46. *Excedencia forzosa.*

1. Se consideran excedencias forzosas:

- a) La motivada por la designación, elección, nombramiento o selección para cargo o puesto en cualquiera de los entes instrumentales del sector público andaluz.
- b) La solicitada por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de tal cargo representativo.

El personal que se encuentre en situación de excedencia forzosa tiene derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo pide en el plazo máximo de un mes siguiente a la desaparición de la causa que motivó tal situación, en los términos establecidos en la legislación laboral y presupuestaria vigente. Esta excedencia será computable a efectos de antigüedad.

2. En todos los casos previstos en el apartado anterior, el personal trabajador tiene derecho a la reserva de puesto de trabajo.

3. La Fundación podrá cubrir los puestos de trabajo del personal trabajador en situación de excedencia con sustituciones, que cesarán en el momento de reintegrarse la persona titular a su puesto de trabajo en los términos establecidos en la legislación laboral y presupuestaria vigente.

Artículo 47. *Excedencia por maternidad.*

El personal trabajador, tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o desde la adopción o acogimiento. En el supuesto de adopción o acogimiento, para menores de ocho años, esta situación de excedencia, sólo podrá ser ejercida por uno de los progenitores cuando ambos trabajen. Cada hijo o hija dará derecho, a un nuevo periodo de excedencia que, de solicitarse, pondrá fin al que anteriormente se viniera disfrutando.

En este caso, el personal trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante un año.

Artículo 48. *Excedencia por el cuidado de familiares con discapacidad.*

El personal trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a un año para atender al cuidado de un familiar con una discapacidad física, psíquica o sensorial. En este caso, el personal trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 49. *Licencias.*

El personal al que afecte este Convenio podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días, ni superiora un año, que le será concedida si se hace con un preaviso de quince días naturales, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Artículo 50. *Formación.*

1. La Comisión de Interpretación y Control desarrollará un plan anual de formación continuada para el personal trabajador. Dicho plan tendrá en cuenta las necesidades de perfeccionamiento profesional que se deriven tanto de las funciones como de la prevención de riesgos laborales de los distintos puestos de trabajo, y, será financiado por la Fundación. Se determinará en acuerdo de la Comisión, quién ostentará las competencias respecto de la formación en la Fundación. El plan se publicará en el primer trimestre del año, detectando las necesidades formativas, desarrollando el programa de acciones e indicando las personas destinatarias.

2. Será competencia de la Comisión de Interpretación y Control en el Plan de Formación las siguientes funciones:

- Proponer acciones que permitan detectar las necesidades formativas a corto y medio plazo, fomentando la participación del personal empleado de los diferentes centros de trabajo en los procesos de formación.
- Ejercer la función de seguimiento y evaluación de las acciones formativas realizadas, al objeto de proponer, en su caso, los mecanismos correctores que se estime convenientes introducir en posteriores planes.
- El seguimiento y la evaluación de las dotaciones económicas y recursos materiales y humanos destinados a la formación.
- Establecer los criterios de realización de las acciones formativas de carácter individual, así como el seguimiento de las mismas.

3. Las acciones formativas encuadradas en el plan de formación se desarrollarán preferentemente dentro de la jornada laboral. Si por cualquier circunstancia hubiera que realizarlas fuera de la jornada laboral, el personal trabajador afectado podrá compensar las horas dedicadas de común acuerdo con su correspondiente Jefatura superior jerárquica.

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 51. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

1. No avisar con tiempo suficiente la no asistencia al puesto de trabajo, aún en las faltas justificadas.
2. Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días dentro del horario de obligada presencia según rango de flexibilidad horaria.
3. No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.
4. Negligencia en el cumplimiento de las normas o instrucciones recibidas, así como en la conservación y cuidado de los locales, elementos materiales y documentos de la Fundación.
5. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades al aplicarse al personal de la Fundación el régimen de incompatibilidades públicas.
6. No cumplir las instrucciones dadas por la Dirección en materia de ropa de trabajo.
7. La incorrección con el público, superiores, compañeros y compañeras o personal subordinado, cuando por su importancia no constituya falta grave.
8. El encubrimiento de una falta leve de superiores, compañeros y compañeras o personal subordinado constituirá una falta leve para la persona que encubra.

Artículo 52. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. Más de tres y menos de seis faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
2. Faltar un día al trabajo sin justificación.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar del personal trabajador, que pueda afectar a la Seguridad Social o a las obligaciones de IRPF, así como el retraso injustificado en la entrega a la Fundación de los partes de baja de enfermedad o accidente, conforme dispone la normativa en vigor en la materia.
4. Entregarse a juegos o distracciones durante las horas de trabajo.
5. Utilizar reiterada y abusivamente los medios de la Fundación para asuntos particulares.
6. Desobedecer las instrucciones de los superiores en materia de trabajo. Si esta desobediencia implica un perjuicio para la Fundación o para las personas usuarias, la falta tendrá la consideración de muy grave.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Fumar en cualquiera de los centros de trabajo.
9. El acoso sexual que no suponga agresión ni chantaje.
10. La comisión de tres faltas leves en un período de seis meses.
11. El encubrimiento de una falta grave de superiores, compañeros y compañeras o personal subordinado constituirá una falta grave para la persona que encubra.
12. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, cuando por su importancia no constituya falta muy grave.
13. La falta de consideración y respeto con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.
14. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
15. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad, al serle de aplicación al personal de la Fundación el régimen de incompatibilidades públicas.

Artículo 53. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Toda actuación de personal trabajador que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. Simulación de enfermedad o accidente, o agravar voluntaria y maliciosamente las consecuencias de cualquier enfermedad o accidente.
3. Desobediencia a los superiores en cualquier materia del trabajo, si implicase quebranto de la disciplina o cuando de ella se deriven perjuicios notorios a la Fundación o a las personas usuarias de sus servicios.
4. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento en las tareas y funciones atribuidas al personal trabajador.
5. Proporcionar información falsa a la Dirección o a cualquier superior, en relación con el servicio, salvo en el caso de evidente falta de mala fe. En este supuesto será considerada falta leve o grave según el perjuicio causado.
6. El incumplimiento grave de las normas relativas a la protección de datos de carácter personal.
7. Causar daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Fundación como resultado de conducta dolosa o negligente.
8. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas en un período de treinta días.
9. Faltar al trabajo más de un día sin justificación en un plazo de tres meses.
10. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo, tanto a la Fundación como al resto del personal trabajador.
11. La embriaguez o el uso de drogas en el trabajo o síntomas de las mismas.
12. Revelar a persona ajena a la Fundación datos de reserva obligada.
13. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Fundación.
14. El abuso de autoridad por parte de los responsables a otros del personal trabajador. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración con los superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o personas usuarias de los distintos servicios. Originar riñas entre el personal.
15. La insubordinación en el sentido de amenaza o en forma coercitiva.
16. El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
17. La comisión de tres faltas graves en un plazo de dieciocho meses.
18. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales. La coacciones y amenazas en el libre ejercicio del derecho de huelga.
19. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el personal trabajador o para terceras personas.
20. El encubrimiento de una falta muy grave de superiores, compañeros y compañeras o personal subordinado constituirá una falta muy grave para la persona que encubra.
21. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, al serle de aplicación al personal de la Fundación el régimen de incompatibilidades públicas.

Artículo 54. Sanciones.

a) Sanciones por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

- b) Sanciones por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
- c) Sanciones por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
 - Despido.

Artículo 55. *Prescripción de las faltas.*

1. Faltas leves: Prescriben a los diez días laborales a contar desde la fecha en que la Dirección de la Fundación haya tenido conocimiento de la comisión de las mismas.

2. Faltas graves: Prescriben a los veinte días laborales a contar desde la fecha en que la Dirección de la Fundación haya tenido conocimiento de la comisión de las mismas.

3. Faltas muy graves: Prescriben a los sesenta días laborales a contar desde la fecha en que la Dirección de la Fundación haya tenido conocimiento de la comisión de las mismas.

En todo caso las faltas prescribirán a los seis meses desde su comisión.

Artículo 56. *Procedimiento para la comunicación de las falta.*

La falta se podrá comunicar a la Dirección mediante tres vías:

- A través de la representación sindical.
- Con una carta dirigida a la Dirección a través del registro de entrada de la Fundación.
- A través del personal superior jerárquico.

Artículo 57. *Procedimiento para la tramitación de expedientes disciplinarios.*

1. Por la comisión de faltas leves:

- a) Le será comunicada a la Dirección de la Fundación la comisión de la falta mediante alguna de las tres vías descritas en el artículo 58 del presente convenio.
- b) La Dirección de la Fundación dará audiencia al personal trabajador imputado, que podrá solicitar la presencia de la representación sindical.
- c) La Dirección resolverá comunicando la decisión adoptada por escrito al personal trabajador y a la delegación del personal trabajador.

2. Por la comisión de faltas graves y muy graves:

- a) Instrucción: Tras el conocimiento por parte de la Dirección de la comisión de la falta grave o muy grave, se nombrará en el plazo de tres días hábiles la Comisión instructora del expediente, la cual instruirá el expediente, y estará formada por:
 - Tres Jefaturas de alguna Unidad (entendiendo por Unidad la descrita en el artículo 10 punto 3 del presente Convenio) nombradas por la Dirección Gerente.
 - La representación sindical al completo.
- b) Sustanciación: Una vez nombrada la Comisión instructora, ésta dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para formular el correspondiente pliego de cargos, con expresión de los hechos imputados, faltas cometidas y posible sanción aplicable, en su caso, para ello, podrá recabar cualquier información que estime necesaria.
- c) Audiencia de la persona interesada: La persona infractora dispondrá de un plazo de siete días hábiles, contados desde el día siguiente a la notificación del pliego de cargos, para alegar y practicar cuantas pruebas y testimonios estime oportunos.
- d) Terminación: La comisión instructora formulará, en el plazo de cinco días hábiles desde el fin del período de pruebas, una propuesta de resolución. De la citada propuesta se dará traslado a la Comisión Paritaria de Interpretación y Control del Convenio para su examen. La Dirección de la Fundación adoptará la resolución definitiva que será motivada y de la que dará traslado por escrito al personal trabajador y a la representación sindical.

Capítulo XI. Representación sindical

Artículo 58. *Representación sindical.*

La representación sindical se constituirá en comité de empresa y delegación de personal según la legislación vigente, siendo la única representación legal del personal trabajador afectado por este Convenio.

Artículo 59. *Crédito horario.*

La representación sindical dispondrá cada integrante de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, excluidas las reuniones a las que se les cite por la Dirección y el tiempo dedicado a las comisiones a las que pudieren pertenecer su condición de representantes del personal.

Artículo 60. *Funciones y competencias.*

Son funciones y competencias de la representación sindical las siguientes:

- a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Dirección de la Fundación de las posibles infracciones y formulando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier personal trabajador, serán notificadas con carácter previo a la representación sindical, que remitirá informe preceptivo no vinculante en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por parte de la Dirección de la Fundación, pudiendo ser acompañada la persona afectada por la representación sindical que solicite.
- c) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente y comunicándolo previamente a la Dirección de la Fundación.
- d) En materia de seguridad e higiene corresponde a la representación sindical designar a sus representantes.
- e) La representación sindical tendrá derecho a ser informada de todos los acuerdos adoptados por el órgano de gestión de la Fundación, que afecten directa o indirectamente a las condiciones laborales y de empleo en la Fundación.

- f) Es competencia de la representación sindical la negociación del Convenio colectivo.
- g) La Dirección de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces, celebrará a solicitud de las partes, reuniones periódicas con la representación sindical.
- h) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del presente Convenio.

Capítulo XII. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 61. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará en lo dispuesto a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en cada momento.

Artículo 62. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Fundación en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Fundación deberá garantizar la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la Fundación 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 personal trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Artículo 63. Vigilancia de la salud.

Se efectuará reconocimiento médico en horas de trabajo a todo el personal trabajador con una periodicidad a criterio facultativo médico. El resultado tendrá carácter confidencial, por lo que la Fundación sólo dispondrá del resultado global sobre la aptitud del personal trabajador para el desempeño de las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Artículo 64. Delegados/as de Prevención.

Los/as delegados/as de prevención serán designados por y entre la representación sindical, 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 trabajador 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 Fundación en materia de prevención de riesgos.

Capítulo XIII. Protección del medio ambiente

Artículo 65. Plan de eficiencia energética.

La Fundación avanzará en la consecución de la implantación de medidas de protección del medio ambiente, con las siguientes acciones:

1. Crear una Comisión de seguimiento que contará con el asesoramiento de personal técnico de la entidad del sector público competente en la materia.
2. En el cumplimiento de sus respectivas obligaciones, las partes se comprometen a adoptar las medidas que fueren necesarias en línea con una política de protección medioambiental.

Disposiciones transitorias

Primera. A fin de adaptar los niveles de la plantilla de personal, existentes hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, al nuevo sistema de clasificación profesional, con carácter previo a su entrada en vigor se procederá a la homologación y, en su caso, reclasificación mediante acuerdo entre la representación sindical y la Dirección de la Fundación.

Segunda. En el caso de que, por aplicación de la expresada homologación de grupos y niveles, el importe total de las retribuciones que por todos los conceptos le correspondiera percibir al personal trabajador, conforme al nuevo sistema retributivo, fuere inferior al que hubiere venido percibiendo conforme al sistema anterior, se establecerá en su favor un complemento personal por la diferencia. Dicho complemento, regulado en el artículo 25 del presente Convenio colectivo.

Tercera. Conforme al Convenio colectivo anterior las antiguas categorías profesionales de Investigador Director, Investigador titular, Jefe de Departamento, Investigador Ayudante, Becario de Investigación y Peón se extinguen. El resto de categorías se equiparan, reclasificando en algunos casos los grupos y aparecen otras nuevas. A continuación el cuadro comparativo de clasificación profesional:

Categorías profesionales

<i>Antiguo</i>	<i>Nuevo</i>	
<i>Grupo A</i>		
Nivel 1. Investigador director		Desaparece
Nivel 2. Investigador titular		Desaparece
<i>Grupo B</i>		
Nivel 1. Jefe de departamento		Desaparece
Nivel 2. Jefe de unidad	Nivel A.1. Jefatura de Unidad	Se equipara
Nivel 3. Investigador ayudante		Desaparece
	Nivel A.2. Personal Técnico Superior	Nueva categoría profesional
	Nivel B.1. Personal Técnico B.1	Nueva categoría profesional
<i>Grupo C</i>		
Nivel 1. Técnico especialista	Nivel B.2. Personal Técnico B.2	Se equipara
	Nivel C.1. Personal Técnico C.1	Nueva categoría profesional
Nivel 2. Técnico	Nivel C.2. Personal Técnico C.2	Se equipara

<i>Antiguo</i>	<i>Nuevo</i>	
<i>Grupo D</i>		
Nivel 1. Oficial	Nivel D.1. Personal Oficial	Se equipara
Nivel 2. Becario de investigación	————	Desaparece
<i>Grupo E</i>		
Nivel 1. Encargado	Nivel D.2. Personal Encargado	Se equipara
Nivel 2. Auxiliar de mantenimiento	Nivel D.3. Personal Auxiliar	Se equipara
Nivel 3. Peón	————	Desaparece

ANEXO 1

<i>Grupo</i>	<i>Nivel</i>	<i>Denominación</i>	<i>Salario base (€)</i>	<i>Bruto anual (€)</i>	<i>Antigüedad (€)</i>
A	1	Jefatura de Unidad	2.341,27	32.777,81	42,07
	2	Personal Técnico Superior	2.142,86	30.000,00	42,07
B	1	Personal Técnico B1	1.985,71	27.800,00	42,07
	2	Personal Técnico B2	1.833,21	25.664,96	42,07
C	1	Personal Técnico C1	1.678,57	23.500,00	42,07
	2	Personal Técnico C2	1.537,35	21.522,94	42,07
D	1	Personal Oficial	1.360,39	19.045,49	42,07
	2	Personal Encargado	1.101,08	15.415,05	42,07
	3	Personal Auxiliar	1.015,46	14.216,42	42,07

36W-2159

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, y conforme a lo establecido en el resolviendo cuarto del acuerdo plenario de 30 de marzo de 2017, por el que se aprueba el «Plan de cooperación para la reducción de déficits en infraestructuras locales, fase 2017», se expone al público durante un plazo de diez días hábiles, encontrándose el expediente en el Área de Cohesión Territorial, en la Sede Provincial, sita en la Avda. Menéndez y Pelayo número 32.

En Sevilla a 31 de marzo de 2017.—El Secretario General, P.D. Resolución número 2579/15, Fernando Fernández-Figueroa Guerrero.

2W-2779

Área de Hacienda

1. *Entidad adjudicadora.*
 - a) Organismo: Diputación Provincial de Sevilla.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación.
2. *Objeto del contrato.*

Resolución número 1250, del 28 de marzo de 2017.

 - a) Descripción del objeto.
«Servicios de atención al público en San Luis de los Franceses».
 - b) Lugar de ejecución/plazo: En Iglesia San Luis de los Franceses. Sevilla/Un año (desde el 15 de septiembre de 2017).
 - c) Tipo del contrato: Suministro.
 - d) Codificación C.P.V.: 92500000-Servicios de bibliotecas, archivos, museos y otros servicios culturales.
 - e) Número de lotes: 1.
3. *Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.*
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Valoración de más de un criterio, oferta económicamente más ventajosa.
4. *Presupuesto base de la licitación.*
 - 1) Importe máximo: 90.895,20 € (Presupuesto base 75.120,00 € + 15.775,20 € de I.V.A.).
 - 2) Valor estimado: 150.240,00 € (Presupuesto base + prórroga de un año).
5. *Garantías.*
 - 1) Garantía provisional: No exigida.
 - 2) Garantía definitiva: 5% del importe de adjudicación, excluido IVA.