



IV CONVENIO COLECTIVO ESCUELA ANDALUZA DE SALUD 2003 - 2006

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Escuela Andaluza de Salud Pública, acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90 y concordantes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de esta delegación provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuesto Generales del Estado, en la ejecución del mismo.

SEGUNDO.- Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 14 de julio de 2004.-El Delegado Provincial.

Fdo.: Luis M. Rubiales López.

IV CONVENIO COLECTIVO ESCUELA ANDALUZA DE SALUD 2003 - 2006

PREAMBULO

La regulación jurídica de las relaciones laborales que contemplaban los convenios colectivos precedentes a éste, venía necesitando una nueva normativa que permitiera afrontar las diversas nuevas necesidades tanto de la escuela como de los trabajadores, y que se adecuara a la realidad actual de esta institución.

En este sentido, interesa destacar que el nuevo convenio colectivo aborda una serie de materias y contenidos desde una perspectiva innovadora e incluso renovadora, que es de esperar consiga una mejora global, tanto en el ámbito productivo como en las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en la misma.

A este respecto, el convenio aborda una nueva clasificación profesional con objeto de conseguir la homogenización salarial entre los diversos grupos profesionales, incorporando un nuevo modelo retributivo compuesto de salario fijo y variable en



algunas categorías y grupos profesionales, en consonancia con el modelo salarial vigente en el ámbito del Sistema Sanitario Público de la Junta de Andalucía.

Asimismo, en una manifestación de responsabilidad social se incorporan nuevos derechos tendentes a permitir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar o garantizar, reforzándolos, los principios de igualdad de oportunidades en materia de promoción y ascenso profesional, y se logra con esta normativa una mayor protección frente a eventuales conductas de acoso.

Otro aspecto a destacar es el relativo a una mayor participación de los trabajadores en aquellos asuntos que les afecten, y se articulan procedimientos a través de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio como garantía del cumplimiento de lo preceptuado en el mismo.

Por último se establecen limitaciones a la contratación temporal, con objeto de garantizar la estabilidad en el empleo.

Capítulo I Ambito De Aplicación

Artículo 1. Ambito Funcional

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el ámbito de la actividad propia de la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (en adelante Escuela) independientemente donde su actividad se desarrolle.

Artículo 2. Ambito Personal

Las condiciones laborales contenidas en el presente Convenio Colectivo afectarán a todos los trabajadores de la Escuela Andaluza de Salud Pública que presten sus servicios y perciban sus retribuciones con cargo a los presupuestos aprobados para la Escuela Andaluza de Salud Pública con las exclusiones recogidas en el Artículo 3 del presente Convenio.

El acuerdo formalizado entre la Escuela y el colectivo de Técnicos (Anexo I) forma parte integrante del presente convenio, cuyas condiciones serán de aplicación al citado colectivo en todas aquellas materias no contempladas expresamente en dicho acuerdo.

Artículo 3. Exclusiones

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

1. El equipo de dirección hasta el nivel de subdirección.
2. Los profesionales que colaboran con la Escuela y que mantengan con ella una relación que no tenga carácter laboral, derivada de la aceptación de minuta, presupuesto o liquidación de honorarios pactados.



3. Los trabajadores contratados laboralmente para proyectos de Cooperación Internacional en el extranjero.
4. El personal incluido en el Consejo de Dirección de la Escuela.
5. El personal con contrato de alta dirección.
6. Quedan excluidos a efectos de distribución de la jornada (1582 h/año) y retribuciones variables los trabajadores seleccionados para ocupar puestos que la Escuela califique según sus funciones de responsabilidad y confianza.
7. Quedan excluidos a efectos de organización del trabajo, clasificación profesional, selección, jornada y horarios, esquema retributivo, acción social, formación y perfeccionamiento, los trabajadores seleccionados para ocupar puestos que la Escuela califique como docentes, consultores e investigadores. Las condiciones laborales señaladas, se recogerán en los acuerdos específicos de los colectivos mencionados y se anexarán al Convenio.

Los puestos de responsabilidad y confianza vigentes a la firma del presente Convenio se recogen en Anexo II.

Cualquier otro puesto que se considere de responsabilidad o confianza en un futuro será aprobado en el Organigrama de la Escuela por el Consejo de Dirección previa información al Comité de Empresa.

Artículo 4. Ambito Temporal

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2006. Los efectos económicos se regularán de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 55 Incrementos y adaptaciones salariales.

En los temas de conciliación de vida familiar y laboral, los derechos recogidos en este convenio afectarán a todos/as los trabajadores/as que a su entrada en vigor se encuentren en la situación contemplada en cada apartado.

Artículo 5, Denuncia, Prórroga y Revisión

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del Convenio o de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado durante el año siguiente. En este caso, se procederá a negociar el incremento salarial a realizar





sobre la base de lo dispuesto al efecto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Andalucía para el ejercicio correspondiente.

En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

No obstante, hasta que no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas, a excepción de las revisiones salariales para las que se procederá a negociar el incremento a realizar sobre la base de lo dispuesto al efecto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Andalucía.

Capítulo II Garantías

Artículo 6. Igualdad de Oportunidades y no Discriminación

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- a. Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- b. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como, cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo.
- c. Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Absorción y Compensación

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Artículo 8. Indivisibilidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente.

En las situaciones en las que se declarase nulo por la parte de la Autoridad Judicial uno o varios Artículos de este Convenio, se planteará en un plazo máximo de dos meses una negociación de los Artículos afectados y no de la totalidad del



mismo, manteniéndose la vigencia del resto del convenio durante el tiempo que durase la negociación pertinente de ellos Artículo/s afectado/s, para evitar las dificultades y confusiones que generaría, tanto para la Dirección como especialmente para el conjunto de los trabajadores la total anulación del Articulado y la retrotracción al Convenio anterior. Si en el plazo máximo de 2 meses no se resolviese satisfactoriamente la situación generada, ambas Partes, Dirección y la Parte Social, deberán acordar la decisión a adoptar respecto a la vigencia del Convenio.

Artículo 9. Garantía Laboral

El despido del trabajador/a que, previa Sentencia del Juzgado de lo Social, sea declarado improcedente, se someterá a una Comisión de carácter paritario entre Escuela y Comité, que debatirá su posible readmisión en el supuesto que el trabajador despedido lo solicitara. En el caso de no existir consenso en el seno de esta Comisión, ésta nombrará un mediador independiente a la Escuela que actuará como arbitro y decidirá en función de la información que solicite en la instrucción del caso.

Capítulo III Comisión de Interpretación y Vigilancia

Artículo 10. Comisión de Interpretación y Vigilancia

Se crea la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio con la composición, competencias y funciones que a continuación se relacionan.

a. La Comisión estará formada por seis miembros; tres de ellos en representación de la Dirección, uno de los cuales será, en todo caso, el Gerente de la Escuela o persona en quien delegue, quien dentro de un principio de estabilidad nombrará a dos personas en representación de la Dirección, y otros tres en representación de los trabajadores, que serán designados por el Comité de Empresa y que deberán ostentar a su vez la condición de miembros del Comité de Empresa, ó Delegados de Personal, si los hubiere. Si el colectivo de técnicos afectado por acuerdo específico decidiera que esta Comisión de Seguimiento asumiera las funciones también para sus acuerdos, y no hubiera en el Comité de Empresa ningún miembro de este colectivo, se podrá incorporar uno/a como asesor/a de esta Comisión de Seguimiento, con voz pero sin voto.

b. Dicha Comisión elegirá un Secretario de entre sus miembros, que será nombrado por y entre los miembros de la Comisión.

c. La Escuela deberá facilitar los locales y medios precisos para la celebración de las reuniones de trabajo.

d. Son competencias de la Comisión:

1. Interpretación de la totalidad del Articulado y cláusulas del Convenio.
2. Vigilar la aplicación correcta del presente Convenio.
3. Facultad de solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos, en los términos establecidos en el Artículo 64 (Mediación, Arbitraje y Conciliación) del presente Convenio.
4. Todas aquellas materias no previstas en este enunciado que se deriven del presente Convenio.

e. os acuerdos de esta Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las partes. Serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio al cual se anexarán. Los Acuerdos y propuestas de temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de personal se expondrán, en el plazo máximo de treinta días, en la Intranet de la Escuela y en el tablón de anuncios del Personal de la Escuela.

f. La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, trimestralmente, y con carácter extraordinario, cuantas veces se estime necesario por un mínimo del 50% de los miembros de la Comisión.

g. La Comisión será convocada por el Secretario con un margen de diez días respecto de la fecha de reunión señalándose en la convocatoria, además del día, hora y lugar de la reunión, el orden de asuntos a tratar. En casos excepcionales y con la aceptación unánime de los convocados, se podrá convocar en plazo inferior.

h. La Comisión tendrá derecho a toda clase de información relacionada con las gestiones de su competencia que será suministrada por la Escuela.

La Comisión funcionará con la composición y funciones establecidos en el Reglamento de Régimen Interno que se elaborará en el mes siguiente a partir de la constitución de la Comisión que tendrá lugar en el plazo de 30 días naturales desde la entrada en vigor del presente Convenio.

Capítulo IV Organización del Trabajo

Artículo 11. Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Escuela a través de su personal directivo, sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva.

Artículo 12. Criterios Inspiradores de la Organización del Trabajo



- a. La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, de eficacia, de eficiencia, de calidad y de condiciones de trabajo.
- b. La organización del trabajo a los efectos prevenidos en este Artículo abarca:
1. La racionalización y mejora de los procesos.
 2. La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio, con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.
 3. Establecimiento de un sistema de motivación e incentivación que conduzca a la consecución de los objetivos expresados en los párrafos anteriores.
 4. La distribución del trabajo en el tiempo.
 5. La adecuación de las plantillas a la actividad necesaria de la Escuela en cada momento, siendo responsabilidad de la Dirección de la Escuela el mantenimiento de la actividad y de los puestos de trabajo así como la generación de empleo.
 6. Desarrollo e implantación de un sistema de dirección por objetivos, así como de los correspondientes imparciales sistemas de valoración y medición de aquellos.
 7. Sistema de formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional
 8. Cualquiera otras funciones análogas por su finalidad, o por su importancia o que les vengan asignadas por la legislación vigente.
- c. Aunque la organización del trabajo es competencia de la Gerencia de la Escuela, ésta informará al Comité de Empresa de todos los cambios previstos. El Comité emitirá un informe en el plazo máximo de 15 días. Este informe aunque no tiene el carácter de vinculante será tenido en cuenta y contestado.
- d. En las diferentes Unidades/Áreas se fomentarán las fórmulas de participación por los coordinadores de las mismas, mediante procedimientos adaptados a la realidad de las Unidades/Áreas.
- e. El Comité de Empresa participará en el Diseño del Sistema de Incentivos a aplicar en la Escuela Andaluza de Salud Pública

Capítulo V Clasificación Profesional

Artículo 13. Movilidad Geográfica y Funcional

- a. Los traslados de carácter permanente a cualquier centro de trabajo en otra localidad que exija cambio de residencia de los trabajadores, se realizarán dando opción preferente a aquellos trabajadores que los acepten voluntariamente.

b. La comunicación del traslado se hará en los términos y plazos dispuestos en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores salvo en el caso de que el/la trabajador/a tenga hijos escolarizados en cuyo caso este plazo aumentará a dos meses.

c. Siempre que se suscite una situación de traslado forzoso de uno o varios trabajadores, las condiciones de compensación deberán ser negociadas en una Subcomisión Paritaria que se genere al efecto, tomándose como referencia de mínimos lo expuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, se priorizará la permanencia en el centro del personal, hombres y mujeres, con cargas familiares y de mujeres embarazadas. Si uno de los cónyuges o pareja de hecho tiene que cambiar de domicilio por este motivo y el otro trabaja también en la Escuela, tendrá preferencia para el traslado al mismo lugar.

d. La movilidad funcional en el seno de la Escuela se realizará conforme a lo prescrito en el vigente art. 39 del Estatuto de los Trabajadores con las salvedades dispuestas en el presente Convenio.

e. Podrá efectuarse movilidad funcional entre las categorías profesionales del mismo grupo.

f. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones dentro del mismo grupo de categoría superior se estará a lo previsto en art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, siempre dando prioridad a la promoción interna.

Artículo 14 Grupos Profesionales

El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia de la Escuela, en cuatro grupos profesionales

GRUPO I. Pertenecen a este grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Doctor/a, Licenciado/a, Arquitecto/a, Ingeniero/a, o título equivalente, que tenga contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida en cada una de las categorías profesionales.

GRUPO II. Pertenecen a este grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Ingeniero/a

Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/ a o título equivalente, que tenga contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida en cada una de las categorías profesionales

GRUPO III. Pertenecen a este grupo y se integrarán en él las categorías



profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de segundo Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga reconocida en convenio colectivo, que tenga contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este grupo.

GRUPO IV. Pertenecen a este grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, Certificado de escolaridad, terminada la EPO y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga reconocida en convenio colectivo, que tenga contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este grupo.

Para los Grupos III y IV se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en la categoría profesional concreta de al menos 1 año, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicha categoría, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva en horas de al menos 150 horas para el grupo IV o 300 horas para el Grupo III.

Artículo 15. Categorías Profesionales

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales serán recogidas en el Anexo III de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de las propuestas que en su día pueda realizar el Consejo de Dirección y de la que será informado el Comité de Empresa de acuerdo con sus competencias.

Capítulo VI. Selección de Personal

Artículo 16 Selección de Personal

La selección de personal se efectuará mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad, publicidad y transparencia. Las partes firmantes de este Convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son: mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados menores de treinta años, parados de larga duración, desempleados mayores de cuarenta y cinco años y minusválidos. En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos.

Artículo 17 Comisión de Selección

Para la provisión de puestos en la Escuela, tanto por promoción interna, como por



selección, la Dirección de la Escuela creará una Subcomisión de Selección específica para cada convocatoria. Dicha Subcomisión estará compuesta por:

- * El Gerente o persona en quien delegue.
- * Una persona del Área de recursos Humanos
- * El/la director/a del Área donde se encuentra el puesto a cubrir.
- * Un trabajador del Área propuesto por el Comité de Empresa previa aceptación voluntaria del trabajador.
- * Un representante de los trabajadores, propuesto por el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Caso de que algún miembro de la Comisión tuviese relación familiar de primer o segundo grado con alguno de los aspirantes a la plaza, deberá renunciar a formar parte de la misma.

Corresponden a la comisión de selección, una vez recibido el perfil del puesto a cubrir, las siguientes funciones:

- a) Establecer el baremo
- b) Elaborar las pruebas, acordes con el puesto a cubrir
- c) Administrar las pruebas que estimen necesarias para conocer la aptitud de los candidatos.
- d) Valorar las pruebas realizadas, así como, el resto de requisitos establecidos en la convocatoria.

La Comisión de Selección levantará acta de su actuación y de los criterios seguidos para la elaboración de su conclusión final, que consistirá en una propuesta ordenada al Gerente de las personas adecuadas para cubrir la plaza a juicio de ésta, especificando las características de aquellas que han superado las pruebas.

Los acuerdos de la Comisión de Selección se tomarán por mayoría, disponiendo el Gerente o persona en quien delegue de 'voto de calidad' para casos de empate.

En el caso de que algún miembro considere que no se cumple lo dispuesto en el presente Convenio, podrá presentar la oportuna reclamación a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 18 Cobertura de Puestos de Carácter Indefinido por Consolidación de Empleo



Cuando la Escuela Andaluza de Salud Pública oferte un puesto con vinculación laboral de carácter indefinido, lo hará en primera instancia mediante un proceso de selección restringido al personal que cumpla los siguientes requisitos:

* Haber tenido relación laboral con la Escuela durante al menos seis meses en los 18 meses anteriores a la convocatoria.

* Las funciones desempeñadas durante las anteriores contrataciones estarán relacionadas con las del puesto a cubrir.

Artículo 19 Contratación Temporal

Los trabajadores acogidos al presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, bien sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que las de los trabajadores a tiempo completo.

Estas condiciones se determinarán proporcionalmente sólo cuando deriven de la duración del trabajo.

a. Modalidades de contratación

1. Contrato eventual por circunstancias de la producción: se concierta para atender exigencias circunstanciales, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Escuela. La duración del contrato será de un máximo de seis meses dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en el que se produzcan dichas causas. En el caso de que se concierte por un periodo inferior a los seis meses establecidos, podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato exceda de dicha duración máxima. No podrá exceder del 15% de la plantilla, ni se podrá contratar a otra persona para el mismo puesto de trabajo por el que se haya celebrado un contrato de esta modalidad hasta, al menos, un año después de haber finalizado dicho contrato. Se considera el mismo puesto de trabajo aquel que requiera la misma función/cualificación profesional en la unidad de trabajo en la que se producen las contrataciones sucesivas. En caso de hacerlo, el contrato así celebrado se convertirá automáticamente en indefinido.

2. Contrato de obra o servicio: Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes, iniciar una nueva actividad o negocio, vincularlo a un contrato mercantil o a una concesión administrativa.

3. Se considerarán contratos a tiempo parcial aquellos que determinen una prestación de servicios inferior al 80% de la jornada semanal o anual regulada en este convenio.

El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria, semanal, mensual o anual.

El personal contratado bajo esta modalidad desarrollará su jornada de forma continuada, no podrán realizar horas extraordinarias y el número de horas complementarias que podrán realizar, los contratados de forma indefinida, no podrán exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El total de horas complementarias anuales pactadas se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los trimestres del año natural, para su realización dentro de cada trimestre. Cuando el contrato a tiempo parcial no conlleve la prestación de servicios durante el conjunto del año, el total de horas complementarias se distribuirá en tantas fracciones como períodos completos de tres meses se desarrolle la prestación de servicios. Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias al mismo hasta un 30% de las horas no consumidas podrá ser transferido al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior, ni transferir más allá del año natural las horas no realizadas en el 4º trimestre del año. El personal deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

La distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este Convenio.

El personal contratado a tiempo parcial podrá optar a desarrollar su actividad a jornada completa si hubiera vacante, creación de nuevo puesto de trabajo en jornada completa o por ampliación de los servicios existentes, en estos casos el orden de preferencia en la misma categoría profesional será por antigüedad, igualmente tendrá preferencia para cubrir vacantes a jornada completa en la misma categoría profesional. El personal a jornada completa podrá optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que se lo permita la organización del trabajo.

En ningún caso el personal contratado bajo esta modalidad podrá suponer más de un 15% del total de la plantilla.

4. Contrato de trabajo en prácticas: podrá celebrarse con los trabajadores que estuviesen en posesión de los títulos de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto, y



Técnico o Técnico Superior de la Formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios. La retribución del trabajador en prácticas será del 80% y el 100% para el primer y segundo año de contratación, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. No podrán exceder del 10% de la plantilla.

Contrato de trabajo para la formación: podrá celebrarse con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas. La retribución del trabajador en formación será del 75% y 90% para el primer y segundo año de contratación, respectivamente, del salario fijado en convenio que corresponda a la categoría profesional, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado. No podrán exceder del 10% de la plantilla.

b. Para la cobertura de puestos mediante contratos de carácter temporal en cualquiera de las modalidades que contemple la normativa vigente se realizará una preselección de los incluidos en la Bolsa de Trabajo de la Escuela, la cual estará integrada por al menos una de las siguientes condiciones:

* Personas que hayan superado pruebas de selección realizadas en los últimos dos años y que posean el perfil solicitado.

* Personas que hayan desempeñado el trabajo con anterioridad de forma satisfactoria.

Caso de no existir candidatos con el perfil solicitado en la Bolsa de Trabajo de la Escuela, la Dirección de la Escuela iniciará un proceso de selección que estará regido por los mismos criterios establecidos en el art.17 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 20 Promoción

a. Se entenderá por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo accede a una categoría profesional diferente, dentro del mismo Grupo o de uno Superior, en función de la experiencia y del mérito profesional, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder a la categoría profesional de que se trate.

b. Podrán participar en la promoción quienes ostente la condición de personal fijo del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y que acrediten una permanencia mínima de dos años en la misma categoría, con el carácter de fijo, desde la que se pretende la promoción.





c. La promoción para las categorías profesionales se hará por el sistema de acceso restringido previa convocatoria por la Dirección de la Escuela de la plaza correspondiente.

Se tendrá en cuenta para poder acceder mediante promoción a una categoría profesional la evaluación del desempeño del responsable de la Unidad/Área de acuerdo con el organigrama vigente en la Escuela y que tendrá en cuenta:

1. La experiencia acumulada,
2. Los conocimientos adquiridos,
3. El rendimiento global,
4. La capacidad de trabajo en Equipo, orientación al cliente,
5. La responsabilidad,
6. La actitud de aprendizaje y mejora continua,
7. La autonomía e iniciativa demostradas,
8. La capacidad de integración en la Escuela,.
9. La aptitud y la capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

d. El sistema de promoción por acceso restringido se ajustará al siguiente procedimiento:

1. La convocatoria y resolución corresponderá a la Dirección de la Escuela
2. Se valorarán los siguientes méritos:
 - I. Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma.
 - II. La acreditación de la realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría a la que se opta y aquellos que se pudieran mencionar en la convocatoria.
 - III. Experiencia profesional en la misma categoría a la que se opta.
 - IV. Antigüedad en la Escuela.

e. Las/os trabajadoras/es en situación de licencia por maternidad y quienes estén disfrutando permisos o reducciones de jornada por motivos familiares podrán





presentarse a estos procesos de promoción en igualdad de condiciones, sin que esa situación pueda en ningún caso utilizarse como criterio de evaluación negativo, ni pueda exigírsele la renuncia al tiempo completo del permiso por maternidad. Los efectos retributivos contarán desde el momento de su incorporación.

Si el proceso restringido quedará desierto se llevará a cabo un proceso de selección ordinario.

Capítulo VII Jornada y Horario de Trabajo

Artículo 21 Jornada y Horario

1. La jornada será de 1.582 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, dentro de los límites indicados por la Ley para el cómputo semanal y diario. La tendencia será hacia las 35 horas semanales, compensables, dentro de las cuales se incluyen:

I. 48 horas efectivas se dedicarán a actividades de Formación enmarcadas dentro del plan de formación.

Artículo 22 Fijación de Horarios

1. La jornada de trabajo en la Escuela se desarrollará entre las 8:30 y las 18 horas de lunes a viernes para la generalidad de las unidades, excepto para las Areas de Servicios Generales y Biblioteca, cuyo horario se desarrollará entre las 8:00 y las 20:00 horas de lunes a viernes y de 9:00 a 13:15 horas los sábados.

2. Las Unidades de Servicios Generales y Biblioteca estarán sujetas a un sistema de trabajo por turnos. El sistema de turnos establecido en estas Unidades podrán tener carácter rotatorio. Anualmente se propondrán los turnos de trabajo de los profesionales de las dos unidades, elaborándose el correspondiente calendario laboral.

En atención a esta disponibilidad voluntaria de sistema de trabajo por turnos, las horas trabajadas de lunes a viernes de 18 a 20 horas y las trabajadas en sábado, se computarán en el horario anual como 1 hora y 30 minutos de trabajo efectivo por cada hora trabajada.

3. Cuando por el horario establecido para cada trabajador, éste deba permanecer en el centro de forma continuada durante 7 ó más horas y su jornada incluya el período horario comprendido entre las 13'30 y las 16'00 horas, dispondrá de 45 minutos para la comida, computándose estos como tiempo trabajado.

4. Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios, que se computarán como trabajo efectivo. Esta pausa deberá ser





utilizada después de la hora de entrada y finalizada antes de la hora de salida, garantizando la cobertura de todas las unidades a juicio de su responsable.

5. Dentro de este marco horario, cada unidad/área tendrá definido su horario de actividad/servicio que será aprobado por la Dirección teniendo en cuenta las necesidades de los clientes internos y/o externo. Este horario será establecido antes del 15 de noviembre del año anterior.

6. Cada trabajador tendrá definido su horario personal de acuerdo con los criterios establecidos por la unidad/área a la que pertenezca. El/la Coordinador/a de la unidad/área será el responsable del seguimiento del horario del personal adscrito a la unidad/área, e informará a cada trabajador

7. El trabajador podrá ser informado por su responsable del cómputo de su jornada anual.

8. La Gerencia de la Escuela establecerá horarios reducidos durante el verano y las festividades de: Navidad, Semana Santa y Corpus Christi, en función de las necesidades de la misma durante estos períodos.

Artículo 23. Flexibilidad Horaria

1. Para todos los tipos de distribución del tiempo de trabajo, siempre y cuando la organización y funcionamiento de la Unidad/Area lo permita, existirá flexibilidad de horario de hasta media hora de duración, bien al inicio, bien a la finalización de la jornada, siendo el resto de obligada permanencia, salvo en los casos de las unidades que tengan establecido un sistema de trabajo por turnos.

2. Las recuperaciones necesarias por causa de dicha flexibilidad se realizarán a opción del personal, siempre y cuando la organización y funcionamiento del Unidad/Area lo permita, y atendiendo a las necesidades de trabajo existentes.

3. Se tendrán en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores que tienen hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, a los cuales ha de garantizarse, como mínimo, la flexibilidad horaria que les permita conciliar los horarios de los centros de educación especial u otros centros donde el hijo/a discapacitado/a reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. A estos efectos se dispondrá de hasta dos horas de flexibilidad horaria diaria que podrá concederse en cualquier momento de la jornada

Artículo 24 Horas Extraordinarias

1. Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas realizadas por encima de la jornada de trabajo recogida en este Convenio, por requerimiento expreso de la Escuela, y aceptadas como tales por el trabajador.



2. La compensación de las horas extraordinarias, la decidirá el trabajador y se podrán compensar con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50% o con el otorgamiento de tiempo libre retribuido en la siguiente proporción: 1h y media de descanso por cada hora de trabajo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

3. Las horas trabajadas en domingo y/o festivo o fuera del marco horario, se computarán en el horario anual como 2 horas de trabajo efectivo por cada hora trabajada, o, a elección del trabajador, compensadas económicamente en la misma proporción.

Artículo 25 Jornadas Especiales

Para garantizar la correcta prestación del servicio, en circunstancias excepcionales cuando la ejecución de determinados proyectos así lo exija, se acuerda el establecimiento de horarios especiales.

Este horario especial deberá ser aprobado por la gerencia, siendo objeto de revisión, al menos cuatrimestralmente, por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio. La cobertura de dichos horarios se podrá hacer de 18'00 a 20'00 horas de lunes a viernes y de 9'00 a 14'00 horas los sábados, únicamente para las unidades afectadas por dichos proyectos.

La aplicación de esta jornada especial tendrá las siguientes limitaciones:

- * El cómputo total de la jornada anual no varía: 1582 h.
- * Deberá ser determinado con una antelación suficiente y se procurará que tenga carácter rotatorio.
- * Las horas que se trabajen los sábados computarán como hora y media de trabajo efectivo.

El cómputo anual máximo de jornada especial no debe superar nunca el 2% de la jornada anual.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia velará por que se respeten estos principios.

Capítulo VIII Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

Artículo 26 Permisos y Reducciones de Jornada por Motivos Familiares

1. El régimen de permisos, según las causas de origen familiar y su duración, será el siguiente:





a) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, quince días.

b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable tanto la embarazada como su pareja. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistida.

c) Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos e hijas, tres días naturales si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante dicho periodo el salario base.

d) En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deb permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 2 de este Artículo.

e) En el supuesto de parto o adopción, un periodo de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple ampliables en caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

f) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas de trabajo percibiendo el 100% de las retribuciones o a un permiso retribuido de ocho semanas de trabajo a media jornada manteniendo el 100% de las retribuciones, a elegir por el trabajador/a.

El periodo de vacaciones podrá disfrutarse a continuación de este permiso o antes de su disfrute.

g) Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Esta horas no podrán acumularse y su



disfrute comenzará al finalizar el permiso recogido en el punto f) anterior.

h) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o disminución física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 75 o un 50%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones con inclusión de la antigüedad. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el trabajador hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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.

En casos especiales, los porcentajes de reducción de jornada podrán variar a petición del interesado/a y previa valoración de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

i) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días, o 7 días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera a más de 150 Km. del lugar de residencia del trabajador. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados d), f), g) y h) corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deber preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 27 Excedencias por Cuidado de Familiares

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año para atender a cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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 no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente Artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Escuela generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Escuela podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

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

5. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este Artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Escuela, especialmente con motivo de su reincorporación.

6. El personal excedente no devengará retribuciones.

7. De acuerdo con la ley de conciliación de vida familiar y laboral, durante el primer año de excedencia para el cuidado de familiares se tiene derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, es computable a efectos de antigüedad y se cotiza a la Seguridad Social. En el caso de excedencia para el cuidado de hijos o hijas, los dos últimos años dan derecho a al reserva de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, no se cotizan a la Seguridad Social pero sí son computables a efectos de antigüedad.

Capítulo IX Vacaciones, Permisos y Excedencias

Artículo 28 Vacaciones

1. El periodo de vacaciones será de 26 días hábiles, computando como tales los sábados, siempre que su duración no sea inferior a 31 días naturales.

2. Se acuerdan como fechas de disfrute preferente, en función de las necesidades de cada unidad, de 15 de junio a 15 de septiembre.

3. Las vacaciones podrán separarse en dos periodos, además de poderse separar un día suelto de las mismas.

Artículo 29 Otros Permisos

1. A efectos laborales se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores que excepcionalmente hubieran de trabajar en esos días serán

compensados con otros tantos días de descanso.

2. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

* 2 días naturales por cambio de domicilio.

* El día de la fecha de celebración de exámenes liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación y de pruebas de ingreso en la Administración Pública, lo cual se acreditará mediante el oportuno justificante.

* Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal sin que por ello se perciba retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse el 20% de las horas laborales en un periodo de 3 meses, cuando se sobrepase dicho límite podrá la Escuela pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del

Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores

En el supuesto de que el trabajador perciba una indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la Escuela. Se entiende por deber de carácter público o personal:

- Asistencia a juzgados y tribunales previa citación.

- Asistencia de Alcaldes o Alcaldesas y Concejales o Concejalas a las sesiones de pleno y comisiones cuando tengan plena dedicación

- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

* Por asuntos particulares (de Libre Disposición), hasta 8 días. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Estas licencias no precisan de justificación y se disfrutarán previo aviso de 24 horas, salvo causas de fuerza mayor. Su disfrute prescribe el 15 de enero del año siguiente.

FAMILIARES DE HASTA 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD **

1ª Grado Padre del trabajador

Madre del Trabajador

Padre del cónyuge o pareja de hecho del trabajador*



Madre del cónyuge o pareja de hecho del trabajador

Hijos del trabajador

Hijos del cónyuge o pareja de hecho del trabajador

Cónyuge o pareja de hecho del trabajador

2º Grado Abuelos del trabajador

Abuelos del cónyuge o pareja de hecho del trabajador

Nietos del trabajador

Nietos del cónyuge o pareja de hecho del trabajador

Hermanos del trabajador y cónyuges de estos.

Hermanos del cónyuge o pareja de hecho del trabajador

* Se entenderá por pareja de hecho a efecto de lo previsto en el presente Convenio la unión de dos personas con independencia de su opción sexual a fin de convivir de forma estable en una relación de afectividad análoga a la conyugal (Ley 5/2002 de 16 de diciembre de Parejas de Hecho)

** En anexo IV se recoge gráficamente los grados de consanguinidad.

Artículo 30 Licencias y Permisos no Retribuidos

Los trabajadores, con un año como mínimo al servicio de la Escuela tendrán derecho si las necesidades de servicio lo permiten a un permiso sin retribución con una duración mínima de 15 días en cada caso siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años.

Para participar en programas de Cooperación Internacional al Desarrollo se podrán conceder permisos de mayor duración, en función de los programas en los que se autorice la colaboración. Durante estos permisos se mantendrá la reserva del puesto de trabajo y las condiciones laborales se definirán en cada caso en función de las características del programa en que se participe.

Artículo 31. Excedencias

Con independencia de la excedencia regulada en el Artículo 22 de este Convenio Colectivo, las excedencias para el personal con contrato indefinido podrán ser:

- Excedencia voluntaria.





- Excedencia forzosa.

Artículo 32 Excedencia Voluntaria

1. Podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con 1 año, al menos, de antigüedad en la Escuela. La duración de esta situación no podrá ser inferior a 1 año ni superior a 5 años.

2. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedarán suspensos todos sus derechos y obligaciones y, en consecuencia no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será computado el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

3. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento siempre que hubiese cumplido el periodo mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.

4. La solicitud de reingreso, deberá presentarse al menos con dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto. Una vez solicitado el reingreso, se le asignará al trabajador en excedencia la primera vacante de igual o similar categoría profesional que hubiera en la Escuela.

5. Solo podrá solicitarse otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Artículo 33. Excedencia Forzosa

Se concederá en los supuestos previstos en el art. 46 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo X. Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 34 Suspensión del Contrato de Trabajo

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Las subidas salariales que se produzcan o perfeccionamiento del complemento de antigüedad durante el período de suspensión del contrato por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, se percibirán con efectos retroactivos una vez desaparezca la causa de suspensión.

Artículo 35 Extinción de la Relación Laboral y Liquidación por Saldo y Finiquito

La extinción de la relación laboral se regirá según lo establecido en el art. 53 del Estatuto de los Trabajadores, acompañada de una propuesta de documento de



liquidación de las cantidades adeudadas.

Artículo 36 Extinción de la Relación Laboral por Voluntad del Trabajador

1. El personal que se proponga cesar voluntariamente en la Escuela deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección, cumpliéndose los siguientes plazos de preaviso en función del grupo profesional:

* Grupo I y Grupo II:	un mes
* Grupo III y IV:	quince días

2. Si el trabajador incumpliera la obligación de preaviso indicada, la Escuela descontará de la liquidación que corresponda un día de retribución por cada día de preaviso incumplido, detrayéndose, en su caso, del importe de los devengos que la Escuela deba abonar al trabajador en conceptos de liquidación por finiquito. Asimismo, se eliminará la correspondiente parte proporcional de las pagas extraordinarias.

3. En el supuesto que para el desarrollo de determinadas funciones, se solicite por parte del trabajador/a la financiación de una actividad formativa, la Escuela podrá pedirle el compromiso escrito de su posterior permanencia en la misma durante el tiempo que ésta considere justificado a criterio de la Subcomisión de Formación y Desarrollo Profesional.

Capítulo XI Régimen Disciplinario

Artículo 37. Régimen Disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga la competencia disciplinaria, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente.

Las personas que encubran las faltas de otros trabajadores, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para la Escuela, reiteración o reincidencia de dicho encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 38 Infracciones



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

Artículo 39 Faltas Leves

1. La incorrección con los superiores, compañeros, subordinados y público en general.
2. La negligencia, descuido o retraso no justificado en el cumplimiento de su trabajo.
3. La no comunicación, con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. De tres a cinco faltas de puntualidad al mes, en la entrada al trabajo. No se considerará como falta el retraso de un trabajador por un tiempo igual o inferior a 15 minutos respecto de su horario básico, a excepción de la persona encargada de la apertura diaria de la Escuela.
5. El descuido en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días en un mes.

Artículo 40 Faltas Graves

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a otros trabajadores.
2. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días en un mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
4. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días, desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
5. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada.
6. La colaboración o encubrimiento de falta de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.
7. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.



8. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
9. La utilización o difusión indebida de datos de carácter personal, de los que tenga conocimiento por razón de trabajo.
10. El abuso de autoridad por parte de los/las coordinadores/as, en el desempeño de sus funciones.

Artículo 41. Faltas Muy Graves

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
4. El falseamiento voluntario de datos e información.
5. La falta de asistencia al trabajo, no justificada durante más de tres días en un mes.
6. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros o público en general.
7. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajo y/o terceros.
8. La simulación de enfermedad o accidentes que acarreen una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador declarado en baja por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
9. La reiteración en la comisión de faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
10. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de nueve días al mes.
11. La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.



12. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en el Artículo 5º del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes apartados:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Artículo 42 Acoso Sexual en el Trabajo

1. Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de la Escuela, respecto de las que el sujeto activo sepa (o esté en condiciones de saber) que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

2. También se considera acoso sexual al mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil.

3. La Escuela velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la Escuela, del Comité de Empresa o del Comité de Seguridad y Salud.

4. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Escuela, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

5. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 30 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar,



entre otras medidas, a la imposición de una sanción. A estos efectos, el acoso sexual se considerará falta muy grave.

Artículo 43 Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal o por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

c) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

2. Por faltas graves:

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

b) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de mas de seis meses hasta doce meses

b) Despido.

c) Suspensión para participar en dos procedimientos de promoción en el periodo de los tres años siguientes a la sanción.

4. Todas las sanciones serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 44. Prescripción

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la Escuela tuvo conocimiento de su comisión y en todos los casos a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de este en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa de la persona expedientada.

Artículo 45 Procedimiento Sancionador

1.- Para imponer sanciones por faltas graves o muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente sancionador, para el que se asignará un instructor y un secretario designados por la Gerencia de la Escuela. De dicha designación se dará cuenta al trabajador y a los representantes de los trabajadores.

2.- Inicialmente, el instructor abrirá un período de información previa, para decidir si procede o no la continuación del procedimiento. Para ello, recabará toda la información que considere necesaria.

Si en el plazo de tres días desde la apertura del período de información previa, el instructor no decide la desestimación del expediente, éste realizará el pliego de cargos, en el que deberán exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación de los mismos y sus correspondientes propuestas de sanción, en su caso.

De todo ello se deberá trasladar al trabajador para que en un plazo menor o igual a diez días formule los descargos que a su derecho converge, y proponga las pruebas de que interese valerse.

El instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará en su caso la fecha o el plazo establecido para su realización, y del mismo modo procederá para las pruebas realizadas de oficio.

Practicadas las pruebas admitidas como pertinentes, el instructor formulará propuesta de resolución de la que dará traslado al trabajador a los solos efectos informativos, elevándose la misma, junto con el expediente, al Gerente de la Escuela.

Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo de la prestación del servicio, el órgano competente podrá acordar la suspensión preventiva del empleo y sueldo durante la tramitación del correspondiente expediente. Si la sanción finalmente acordada fuera inferior o distinta del tiempo de suspensión de empleo y sueldo transcurrido, se procederá a la correspondiente reparación.

Capítulo XII Formación y Perfeccionamiento Profesional

Artículo 46 Formación y Perfeccionamiento

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye una variable clave de éxito para desarrollar las competencias que garanticen la consecución de los objetivos y planes estratégicos de la Escuela, conjugando los intereses del cliente y de los profesionales, constituyendo por tanto un medio fundamental para el desarrollo profesional. Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de

personal. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la necesaria colaboración de los representantes de los trabajadores en todas las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración que debe significar su efectiva implicación en las mismas.

2. Para llevar a cabo los fines antedichos las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer el desarrollo profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este Convenio.

3. De conformidad con lo previsto en el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación profesional, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales y a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, organizados y promovidos por la Escuela u otros Organismos siempre que estos sean adecuados a juicio de la dirección de la Escuela.

4. Los trabajadores que acrediten debidamente cursar estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite que cursa con regularidad estos estudios.

5. La Dirección de la Escuela en colaboración con los responsables/coordinadores de las unidades/áreas realizarán la identificación de necesidades de formación. Dichas necesidades se tipifican en:

- a. Necesidades de la organización o estratégicas
- b. Necesidades ocupacionales o ligadas al puesto de trabajo
- c. Necesidades individuales o asociadas a las personas Asimismo, elaborarán una propuesta de planes de formación, entendido como, el conjunto coherente y ordenado de acciones formativas concretado en un periodo de tiempo determinado y encaminado a dotar y perfeccionar las competencias necesarias para conseguir los objetivos estratégicos de la Escuela.

6. Se constituirá una Subcomisión de Formación y Desarrollo Profesional de carácter paritario que estudiará y propondrá planes de formación que se pondrán en práctica durante la vigencia de este Convenio. Esta Subcomisión se constituirá en un plazo de 45 días naturales de la entrada en vigor del presente convenio.

7. La Escuela incluirá en sus presupuestos una partida específica dedicada a la formación profesional de su personal.

8. La comisión de interpretación y vigilancia velará por el correcto funcionamiento del sistema.

Capítulo XIII Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 47 Disposiciones Generales

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

El personal de la Escuela 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 del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Igualmente, deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Dicha formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Corresponde a cada trabajador velar, dentro de sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas que en cada caso sean adoptadas en materia de prevención de riesgos laborales, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones.

Artículo 48 Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Su nombramiento, competencias y facultades serán las establecidas en los Artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del Artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Escuela.

Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la legislación aplicable deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

Artículo 49 Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Escuela en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento y tendrán las competencias y facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará un protocolo de prevención, detección e intervención para el tema del acoso laboral.

Artículo 50 Vigilancia de la Salud

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
2. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Escuela o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
3. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean



proporcionales al riesgo.

4. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

5. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

6. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

7. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

8. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

9. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

10. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 51 Protección a la Maternidad

1. La evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

4. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

5. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

6. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este Artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 52 Botiquín de Primeros Auxilios

En el centro de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto, velando por ello el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Capítulo XIV Esquema Retributivo

Artículo 53 Estructura Salarial

1. Salario Base: Es la retribución fijada para la jornada de trabajo establecida en el Artículo 21 y percibida por cada trabajador acogido al presente Convenio en función del grupo y categoría profesional en el que se encuentre encuadrado. Su cuantía para los años de vigencia del convenio se recogen en la Tabla Salarial del presente convenio.

2. Antigüedad: Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores, ya sean fijos o eventuales, con independencia, en cuanto a estos últimos, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente.

Este se percibirá a partir del primer día del mes en el que el trabajador cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios en la Escuela. Su cuantía es de 34,31 euros brutos/mes (Año 2003) y sufrirá los incrementos previstos en la Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza.

3. Incentivos Variables: Es un concepto salarial destinado a retribuir la consecución de los objetivos marcados para cada unidad/área de la Escuela resultando que tales objetivos expresan entre otros elementos la calidad, eficacia, y dedicación en el trabajo, así como, el especial rendimiento, el interés o la iniciativa con que el trabajador desempeñe su prestación profesional. La cuantía se especifica en las Tablas Salariales del presente convenio. Este es un concepto variable y no consolidable y se devengará en función de la metodología del sistema de incentivación que contempla la consecución de objetivos grupales y la contribución individual. Esta metodología podrá ser mejorada y perfeccionada en el tiempo con la participación de los representantes de los trabajadores. Este concepto tiene carácter anual y el abono se realizara de forma semestral.

En el mes de julio se realizara un pago a cuenta en base al grado de consecución de objetivos del primer semestre que será de un máximo del 40%. A partir del segundo semestre de 2004, se creará una Comisión Técnica para la mejora y perfeccionamiento de la metodología a seguir en la distribución de los Incentivos Esta estará compuesta por:

- * La Gerencia o responsables en quien delegue.
- * Un experto designado de entre los/as trabajadores/as por la Dirección de la Escuela.
- * Un Representante del Comité de Empresa

4. Complemento de Coordinación: A la firma del presente acuerdo, se crean cuatro complementos para las retribuciones de los cargos intermedios y dos para la Secretaría de Dirección como personal de confianza que tendrán el importe especificado en la siguiente tabla:



Denominación	Valor Mensual (euros) 2004
Complemento Coordinación I	102,00
Complemento Coordinación II	244, 80
Complemento Coordinación III	285,60
Complemento Coordinación IV	326, 40
Complemento Secretaria Dirección I	444,03
Complemento Secretaria Dirección II	427,60

Estos complementos se asignarán a los cargos intermedios detallados en el Anexo II del presente Convenio. Se distribuirán en función del número de trabajadores/as que integran la unidad/área así como el grupo profesional y categoría de los mismos como a continuación se detalla:

Complemento de Coordinación I: Administrativos que no coordinen profesionales pero se considere necesario por la Escuela la coordinación de la actividad que realizan en su dirección

Complemento de Coordinación II: 1-3 personas.

Complemento de Coordinación III: Más de 3 personas.

Complemento de Coordinación IV: Más de 3 personas y en su mayoría Titulados Superiores.

Artículo 54. Pagas Extraordinarias

Los trabajadores tienen derecho a dos pagas extraordinarias por importe del total de conceptos salariales mensuales excepto incentivos. La primera paga se devengará desde el uno de enero hasta el 30 de junio y la segunda desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre. Dichas pagas se pagarán los meses de junio y diciembre respectivamente.

Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la aplicación de la siguiente fórmula: Total conceptos salariales mensuales excepto incentivos/180 x número de días de servicios prestados en el semestre (los meses completos se computarán de 30 días a estos efectos). El personal que cese antes del devengo de las pagas extraordinarias tendrá derecho a percibir el importe correspondiente determinado de la forma indicada en el párrafo anterior. En el caso de percibir Complemento de Coordinación y/o Complemento Personal de Garantía y/o Complemento de Secretaría de Dirección, se sumarán al

numerador de la anterior fórmula.

Cada trabajador podrá percibir su salario en 12 o 14 pagas mensuales solicitándolo individualmente y por escrito.

Dicha solicitud se formalizará antes del 15 de diciembre del año anterior al que deba surtir efecto.

Artículo 55. Incremento y Adaptaciones Salariales Año 2003:

* Se establecen para todas las categorías incremento del 2% recogido en la ley de presupuestos del año 2003 incremento que se ha abonado mensualmente mediante el concepto complemento transitorio 2003.

* Conforme a la nueva clasificación profesional se crea la categoría Técnico Informático en el Grupo III, que se reconoce desde el 1 de enero 2003.

* Con fecha 1 de enero de 2003 los colaboradores de proyectos con contrato en vigor a la firma del presente acuerdo se adscriben a la categoría de Administrativos en el nivel C.

* En el caso de los Administrativos se les aplicarán co efectos desde 1 de julio 2003, las retribuciones indicadas en la siguiente tabla de acuerdo con la nueva clasificación profesional:

	Salario Año 2003 (euros)
Administrativo con cambio B al A	15.908,59
Administrativo con cambio C al B	14.413,66
Administrativo con cambio D al C	12.896,16

Año 2004

* Se estipula una paga única no consolidable en Masa Salarial, consistente en una cantidad de hasta un máximo de un 1% de sus respectivos salarios de 2003 a aquellos/as trabajadores/as cuyo crecimiento salarial por la aplicación del Convenio sea menor del 2%. Esta paga se abonará de forma íntegra tras la firma del Convenio.

* Para los/as trabajadores/as encuadrados/as en el nivel A de la categoría de administrativo con anterioridad a la firma del Convenio, a los que se les estipula Complementos Personales de Garantía, se establece una subida del 1% de sus respectivos salarios correspondientes a 2003, cantidades que se incluirán en los citados Complementos Personales de Garantía. Para los Auxiliares de Servicio, se establece una subida del 1% de sus respectivos salarios de 2003, cantidades que

se incluirán en los Complementos Personales de Garantía. Para los Titulados Medios que tras la firma del Convenio se les estipula Complementos Personales de Garantía, se establece una subida del 1% de sus respectivos salarios correspondientes a 2003, cantidades que se incluirán en los mencionados Complementos Personales de Garantía.

* En el caso de los Administrativos se les aplicarán con efectos desde 1 de julio 2004, las retribuciones indicadas en la siguiente tabla de acuerdo con la nueva clasificación profesional:

	Salario Año 2004 (euros)
Administrativo con cambio B al A	16.142,75
Administrativo con cambio C al B	14.701,93

* Se estipula una subida de un 1% en el Salario de los Administrativos del nivel A, un 2% en los de nivel B y C, y un 2% en los de Auxiliar de Servicios, Recepcionistas y Técnico de Informática.

* Los trabajadores/as que a la fecha de 01/01/2004 vinieran percibiendo unas retribuciones superiores a las establecidas en virtud de las nuevas tablas salariales aplicables a su categoría profesional y que a la firma del presente acuerdo no realicen funciones de coordinación correspondientes a los puestos descritos en el Anexo II del presente Convenio, se les reconoce una cláusula de garantía salarial por las diferencias resultantes. Esta cláusula tendrá carácter compensable y absorbible, respecto de las sucesivas subidas salariales.

* Los trabajadores/as que a la firma del presente Convenio desempeñen las funciones de:

- Coordinación Secretaria Docencia
- Coordinación Secretaria Investigación
- Coordinación Secretaría Consultoría
- Coordinación Secretaria Cooperación Internacional

si en el transcurso de este ejercicio cesaran en sus funciones, se les reconocerá un complemento de garantía salarial equivalente al que hubieran disfrutado si a la firma del IV Convenio no hubieran asumido estas funciones. En los sucesivos años, si se produjera el cese de estas personas en la funciones de Coordinación se establecerá una Cláusula de Garantía Diferida que tendrá igualmente la consideración de compensable y absorbible otorgándosele el mismo tratamiento que a la Cláusula de Garantía establecida a la firma del Convenio (con las mismas

detracciones que en el 2005 y 2006 experimenten las citadas cláusulas de garantía).

* Para el Coordinador de Servicios que a la firma del Convenio desempeña dicho puesto, se establece una Cláusula de Garantía Diferida por valor resultante de la diferencia entre el salario anterior a la firma del convenio sin el Complemento de Coordinación y el salario posterior a la firma del Convenio sin los Complementos de Coordinación ni los incentivos, conceptos salariales que se corresponden con niveles de responsabilidad. Esta cláusula de garantía diferida tendrá la consideración de compensable y absorbible, otorgándosele el mismo tratamiento que a la Cláusula de Garantía establecida a la firma del convenio (con las mismas detracciones que en el 2005 y 2006 experimenten las citadas cláusulas de garantía).

* Se estipulan Incentivos para determinadas categorías y/o puestos de trabajo teniendo en cuenta Salario Base y si correspondiere, Complemento de Secretaría y Complemento de Coordinación, (un 12% para la Coordinación de Secretaría Académica, un 10% para el puesto de Secretaría del Consejero Delegado, un 12% para la Coordinación de Servicios Generales, un 3% para Titulados Medios, un 5% para Titulados Superiores y un 20% para la Coordinación de CADIME).

* Se establecen los salarios para los Titulados Superiores y los Titulados Medios reflejados en el Anexo sobre Retribuciones.

* Las retribuciones variables para el año 2004 se abonarán con pago a cuenta mensual a partir del mes de julio de este año.

Año 2005

* En el caso de los Administrativos se les aplicarán con efectos desde 1 de julio 2005, las retribuciones indicadas en la siguiente tabla de acuerdo con la nueva clasificación profesional:

	Salario Año 2005* (euros)
Administrativo con cambio B al A	16.465,60

* (supuesto realizados en base a que la Ley de Presupuestos de la CCAA para el año 2005 contemplan una subida del 2% en las retribuciones para el personal laboral).

* Se estipula un incremento similar a la subida genérica aprobada por la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía en el 2005 para las categorías de Administrativo de los niveles A y B, Técnico de Informática, Auxiliares de Servicio, Recepcionistas, Auxiliares Administrativos, en todos los conceptos salariales a



excepción del Complemento Personal de Garantía (Salario Base, Complemento de Secretaría, Complemento de Coordinación y Antigüedad).

* Se estipula un incremento del 75% de la subida genérica aprobada por la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía en el 2005 en los Salarios Base de Titulados Medios y Superiores.

* Los porcentajes de incentivos por categorías y puestos se detalla en la tabla adjunta.

Categoría/ Puesto	% Incentivos anual
Coordinación de Secretaría Académica	12%
para la Secretaría del Consejero Delegado	10%
Coordinación de Servicios Generales	12%
Coordinación de CADIME	20%
Titulados Medios	4,5%
Titulados Superiores	6,5%

Las retribuciones variables para el año 2005 se abonarán de forma semestral según establece el convenio, y para su pago se evaluarán también los objetivos pactados en el 2004.

* De los Complementos Personales de Garantía, se detraerá un 25% de la subida experimentada en Salario Base, y en los casos que procediere, Complemento de Secretaría, Complemento de Coordinación e Incentivos, (también aplicable a los Complementos Personales de Garantía diferidos).

Año 2006

* Se estipula un incremento similar a la subida genérica aprobada por la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía en el 2006 para las categorías de Administrativo, Técnico de Informática, Auxiliares de Servicio, Recepcionistas, Auxiliares Administrativos, en todos los conceptos salariales a excepción del Complemento Personal de Garantía (Salario Base, Complemento de Secretaría, Complemento de Coordinación y Antigüedad).

* Se estipula un incremento del 75% de la subida genérica aprobada por la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía en el 2005 en los Salarios Base de Titulados Medios y Superiores.

* Los porcentajes de incentivos por categorías y puestos se detalla en la tabla adjunta:



Categoría/ Puesto	% Incentivos anual
Coordinación de Secretaría Académica	12%
Secretaría del Consejero Delegado	10%
Coordinación de Servicios Generales	12%
Coordinación de CADIME	20%
Titulados Medios	6%
Titulados Superiores	9%

Las retribuciones variables para el año 2006 se abonarán de forma semestral según establece el convenio.

* De los Complementos Personales de Garantía, se detraerá un 25% de la subida experimentada en Salario Base, y en los casos que procediere, Complemento de Secretaría, Complemento de Coordinación e Incentivos, (también aplicable a los Complementos Personales de Garantía diferidos)

Capítulo XV Acción Social

Artículo 56. Anticipos

Los trabajadores en activo, podrán solicitar la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta un 75% de su salario líquido mensual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes, y siempre que existan fondos disponibles en la Escuela para realizar este desembolso.

Asimismo, para aquellas personas a las que se les practique una retención mensual de cualquier tipo, dicha cuantía máxima del anticipo será igual al 75% del salario líquido mensual menos la retención anteriormente señalada.

Artículo 57. Ayudas de Acción Social

La cuantía destinada a Acción Social para los años de vigencia del Convenio colectivo se refleja en la siguiente tabla:

Año	2003	2004	2005	2006
Cuantía (euros) FAS	15.600	17.400	19.200	21.000

Artículo 58 Distribución del Presupuestos Asignado de Acción Social

La gestión del Fondo de Acción Social se regirá por las Bases de la convocatoria

que se apruebe anualmente con objeto de adaptarlas a las necesidades reales y ajustar los criterios de adjudicación. Las Bases y la gestión del Fondo de Acción Social se elaboraran por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Estas Bases contemplaran al menos los siguientes principios generales:

1. Las ayudas se adjudicaran en función de la renta anual per capita de la unidad familiar de la persona solicitante, que se obtendrá dividiendo la renta anual de la unidad familiar entre el número de miembros que la componen, efectuándose la adjudicación por orden de menor a mayor renta per cápita.
2. Los gastos protegibles han de ser acreditados. La documentación necesaria se detallará en las Bases anuales.

Asimismo las Bases recogerán:

1. La descripción pormenorizada de los gastos protegibles de ser cubiertos por el fondo de acción social y determinación de las cuantías máximas abonables por concepto y por unidad familiar
2. Se detallaran los plazos de admisión de solicitudes, el procedimiento a seguir y cualquier otro extremo que se considere necesario para la tramitación de las ayudas.

Artículo 59 Préstamos

Los trabajadores podrán solicitar préstamos sin interés justificando adecuadamente la finalidad del mismo y por un máximo de 3000 euros. El período de devolución máximo será de 12 meses. Los criterios de adjudicación estarán en función de la renta anual de la unidad familiar de la persona solicitante, que se obtendrá dividiendo la renta anual de la unidad familiar, entre el número de miembros que la componen, destino del préstamo, perspectivas de continuidad del trabajador en la Escuela, y a la situación financiera de la Escuela en cada momento.

La gestión de la concesión de los préstamos será realizada por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

El importe de los préstamos dispuestos en cada momento no podrá ascender de 22.160 euros. (Se establece un fondo adicional de 3.600 euros para la atención de situaciones de emergencia)

Artículo 60 Complemento en Caso de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal por

contingencias comunes recibirá una cuantía, que permanecerá inalterable durante todo el periodo, equivalente a la diferencia entre dicha prestación y las retribuciones fijas mensuales. Este derecho se mantendrá mientras duren los efectos de la incapacidad temporal por contingencias comunes

Artículo 61 Complemento en Caso de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional y Riesgo Durante el Embarazo

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional y riesgo durante el embarazo recibirá una cuantía, que permanecerá inalterable durante todo el periodo, equivalente a la diferencia entre dicha prestación, las retribuciones fijas mensuales. Este derecho se mantendrá mientras duren los efectos de la incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgo durante el embarazo.

Los períodos de tiempo no efectivo de trabajo que tengan causa en incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional y en caso de riesgo durante el embarazo, computan en el devengo de incentivos, aplicándose, en su caso, el porcentaje individual alcanzado en la última evaluación, con el límite si procede, del grado de consecución del área o unidad correspondiente.

Artículo 62 Complemento en Caso de Descanso por Maternidad, Adopción o Acogimiento

El personal que se encuentre en situación de descanso por maternidad, adopción o acogimiento recibirá una cuantía, que permanecerá inalterable durante todo el periodo, equivalente a la diferencia entre dicha prestación y las retribuciones fijas mensuales. Este derecho se mantendrá mientras duren los efectos del citado descanso.

Los períodos de tiempo no efectivo de trabajo que tengan causa en la suspensión del contrato de trabajo por descanso en los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento, computan en el devengo de incentivos, aplicándose, en su caso, el porcentaje individual alcanzado en la última evaluación, con el límite si procede, del grado de consecución del área o unidad correspondiente.

Artículo 63 Póliza de Seguro de Vida y Accidente

En orden a la cobertura de vida, accidente, accidente conductor motocicleta del área de Servicios Generales en el desarrollo de su trabajo, y asistencia en viajes de corta duración, la Escuela mantendrá concertada en todo momento una póliza de seguro con tal finalidad.

Capítulo XVI Derechos Sindicales



Artículo 64 Representación de los Trabajadores

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Las partes firmantes entienden conveniente el desarrollo de las materias sindicales, por lo que reiteran el contenido en materia de representación colectiva del texto Articulado vigente, y de cuantas disposiciones regulen y desarrollen la misma, como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y cualquier otra disposición que pueda desarrollar esta última, en los términos que legalmente se establezcan.

1. Miembros del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibir información anual sobre la situación económica de la Escuela y evolución probable del empleo en la misma.
- b) Conocer el balance y la memoria.
- c) Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre:
 - reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones
 - planes de formación profesional de la Escuela.
 - implantación o revisión de los sistemas de organización y control de trabajo
 - estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- d) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Escuela suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- e) Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la Escuela, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- f) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
- g) Conocer trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Todos los informes requeridos en este artículo habrán de ser emitidos en el plazo





de quince días.

Sobre las materias recogidas en este apartado deberán observar los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al mismo, y especialmente sobre aquellas materias que la Dirección de la Escuela señale como de carácter reservado.

2. Garantías

a) Ningún Delegado/a de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, los restantes miembros del Comité de empresa o Delegados/as de Personal, y el/la delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Escuela.

b) Poseerán prioridad de permanencia en la Escuela o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión del trabajo por causas económicas o tecnológicas.

c) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Escuela en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Escuela y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

e) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en función de la escala dispuesta en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Para la utilización de éste crédito horario será requisito indispensable su comunicación a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas, salvo los supuestos de reconocida urgencia.

Artículo 65 Derechos Sindicales

La Escuela respetará el derecho de todos/as los/ las trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que los/las trabajadores/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Escuela, no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un/a trabajador/a o



perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los Centros de Trabajo existirá tablón de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto, dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección del Centro.

La Escuela suministrará al Comité de Empresa copia de la póliza de seguro de vida y accidente informándole de todas las variaciones que se puedan producir en sus condiciones.

Capítulo XVII Del Derecho de Reunión

Artículo 66 Del Derecho de Reunión

Se estará a lo dispuesto en el Título II Capítulo II del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo XVIII Mediación en Conflicto Colectivo

Artículo 67 Mediación, Arbitraje y Conciliación

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, a quién se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión de Interpretación y Vigilancia en el plazo de un mes desde la entrada en Registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado Sistema.

Disposición Transitoria Primera

Los acuerdos que se formalicen entre la Escuela y el colectivo de docentes, consultores e investigadores formarán parte integrante del presente convenio, cuyas condiciones serán de aplicación a los citados colectivos en todas aquellas materias no contempladas expresamente en dichos acuerdos.

Disposición Transitoria Segunda

Para cualquier incorporación en la categoría de Administrativos grupo III durante los años 2004 y 2005 se aplicará los siguientes salarios:



Año	Salario mes antes 30 junio	Salario mes después 1 julio
2004	1.006,38	1.093,90
2005*	1.115,78	

* (supuesto realizados en base a que la Ley de Presupuestos de la CCAA para el año 2005 y 2006 contemplan una subida del 2% en las retribuciones para el personal laboral).

ANEXO I Acuerdo Sobre Mejora de Condiciones Laborales y Retributivas del Colectivo de Técnicos de la Escuela Andaluza de Salud Pública

REUNIDOS

De una parte D. José Antonio Souto Ibáñez, en su condición de Gerente de la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A.

De otra parte, D^a Almudena Millán Carrasco, en calidad de Presidenta del Comité de Empresa de la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A., y el colectivo de Técnicos de la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A.

EXPONEN

Habiéndose iniciado en el año 2001 la aplicación de una política retributiva para los técnicos de la Escuela Andaluza de Salud Pública, en la que se establecía los salarios objetivos a alcanzar por este colectivo en el año 2006.

Que existiendo un compromiso de revisión de los plazos para la aplicación de la política retributiva en función de la situación económica de la Escuela, así como, de las condiciones laborales de los Técnicos de la Escuela Andaluza de Salud Pública en sus diferentes tipos de contratos, niveles y líneas de producción.

Durante el presente año se han mantenido diferentes reuniones con este colectivo y con representación del Comité de Empresa de la Escuela Andaluza de Salud Pública con objeto de recoger las opiniones y expectativas del citado colectivo.

Dentro del marco general de la política de la Escuela, enmarcada en los elementos nucleares de la política sanitaria de Andalucía y basada en los siguientes objetivos:

* Consecución de resultados en consonancia con las líneas estratégicas de la Escuela concretadas en los acuerdos establecidos en el Contrato Programa con la Consejería de Salud.

- * Garantizar la viabilidad económica de la Escuela
- * Impulsar y garantizar una política de calidad orientada a la mejora continua de todos los proyectos y actividades de la Escuela.
- * La mejora de la motivación e implicación de sus profesionales como elemento indispensable y fundamental para conseguir los aspectos anteriores

La dirección de la Escuela ha presentado una propuesta de condiciones laborales y retributivas para el colectivo de técnicos de la Escuela y cuya plasmación se recoge a continuación en el presente

ACUERDO:

PRIMERO: AMBITO DE APLICACION.

El presente acuerdo será de aplicación a los técnicos de la Escuela Andaluza de Salud Pública con contrato laboral indefinido o contrato de Obra o Servicio a partir del próximo 1 enero de 2003

SEGUNDO: CATEGORIAS Y PUESTOS:

Para el actual colectivo de Técnicos se diferencian en función de las líneas de producción las categorías y puestos a continuación relacionados:

Línea	Categoría	Puesto de Trabajo
ASESORIA	Técnico asesoría	Técnico asesoría I
	Técnico asesoría	Técnico asesoría II
	Técnico asesoría	Técnico asesoría III
	Técnico consultor	Técnico consultor
INVESTIGACION	Técnico investigación	Técnico investigación I
	Técnico investigación	Técnico investigación II
	Técnico investigador	Técnico investigador
REGISTRO DE CANCER	Técnicos de Registro de Cáncer	Técnico RC I
	Técnicos de Registro de Cáncer	Técnico RC II
	Técnicos de Registro de Cáncer	Técnico RC III
COOPERACION INTERNACIONAL	Técnicos de Cooperación Internacional	Técnico C.I I
	Técnicos de Cooperación Internacional	Técnico C.I II
	Técnicos de Cooperación Internacional	Técnico Area Internacional

TERCERO: MODELO RETRIBUTIVO.

El modelo retributivo definido en este documento tiene como principios básicos los siguientes:



* Normalización retributiva de las diferentes categorías identificadas en el apartado anterior.

* Recompensar el rendimiento y la calidad de los resultados alcanzados por el equipo de trabajo y la aportación individual mediante un elemento de retribución variable.

* Recompensar el desempeño individual y las competencias profesionales acreditadas mediante un modelo de Desarrollo Profesional.

Para ello, se establecen los siguientes conceptos retributivos:

* Salario Base: a percibir en catorce pagas dos de ellas de carácter extraordinario (junio y diciembre).

* Retribución variable definida como un porcentaje sobre el salario base anual cuyo valor depende del nivel de responsabilidad dentro de la organización.

El valor de estos conceptos queda determinado por la categoría y el puesto que se desempeña dentro de la misma de acuerdo con la siguiente tabla:

	Categoría	Puesto de Trabajo	Nivel	Salario Base	% Incentivos	Salario Base*	% Incentivos	Salario Base*	% Incentivos	Salario Base*	% Incentivos
Asesoría	Técnico asesoría	Técnico asesoría I	Nivel I	11955	8	SB2003 +% Inc. Ley Ppo.	8	SB2004 +% Inc. Ley Ppo.	9	SB2005 +% Inc. Ley Ppo.	10
		Técnico asesoría II	Nivel II	15939	8	SB2003 +% Inc. Ley Ppo.	10	SB2004 +% Inc. Ley Ppo.	13	SB2005 +% Inc. Ley Ppo.	15
		Técnico asesoría III	Nivel III	19004	10	SB2003 +% Inc. Ley Ppo.	12	SB2004 +% Inc. Ley Ppo.	15	SB2005 +% Inc. Ley Ppo.	18
	Técnico consultor			22070	10	SB2003 +% Inc. Ley Ppo.	12	SB2004 +% Inc. Ley Ppo.	15	SB2005 +% Inc. Ley Ppo.	18
INVESTIGACION	Técnico investigador	Técnico investigación I	Nivel I	15939	8	SB2003 +% Inc. Ley Ppo.	10	SB2004 +% Inc. Ley Ppo.	13	SB2005 +% Inc. Ley Ppo.	15
		Técnico investigación II	Nivel II	19004	10	SB2003 +% Inc. Ley Ppo.	12	SB2004 +% Inc. Ley Ppo.	15	SB2005 +% Inc. Ley Ppo.	18
		Técnico investigador			22070	10	SB2003 +% Inc. Ley Ppo.	12	SB2004 +% Inc. Ley Ppo.	15	SB2005 +% Inc. Ley Ppo.
	Técnicos de Registro de Cáncer	Técnico RC I	Nivel I	15939	8	SB2003 +% Inc. Ley Ppo.	10	SB2004 +% Inc. Ley Ppo.	13	SB2005 +% Inc. Ley Ppo.	15
Técnico RC II	Nivel II	19004	10	SB2003 +% Inc. Ley Ppo.	12	SB2004 +% Inc. Ley Ppo.	15	SB2005 +% Inc. Ley Ppo.	18		
Técnico RC III	Nivel III	22070	10	SB2003 +% Inc. Ley Ppo.	12	SB2004 +% Inc. Ley Ppo.	15	SB2005 +% Inc. Ley Ppo.	18		
Internacional	Técnicos de Cooperación Internacional	Técnico C.I I	Nivel I	15939	8	SB2003 +% Inc. Ley Ppo.	10	SB2004 +% Inc. Ley Ppo.	13	SB2005 +% Inc. Ley Ppo.	15
		Técnico C.I II	Nivel II	19004	10	SB2003 +% Inc. Ley Ppo.	12	SB2004 +% Inc. Ley Ppo.	15	SB2005 +% Inc. Ley Ppo.	18
		Técnico C Internacional			22070	10	SB2003 +% Inc. Ley Ppo.	12	SB2004 +% Inc. Ley Ppo.	15	SB2005 +% Inc. Ley Ppo.

CUARTO: DESARROLLO PROFESIONAL.

Los planes de desarrollo profesional se definen bajo dos puntos de vista: el de la organización y el del profesional.

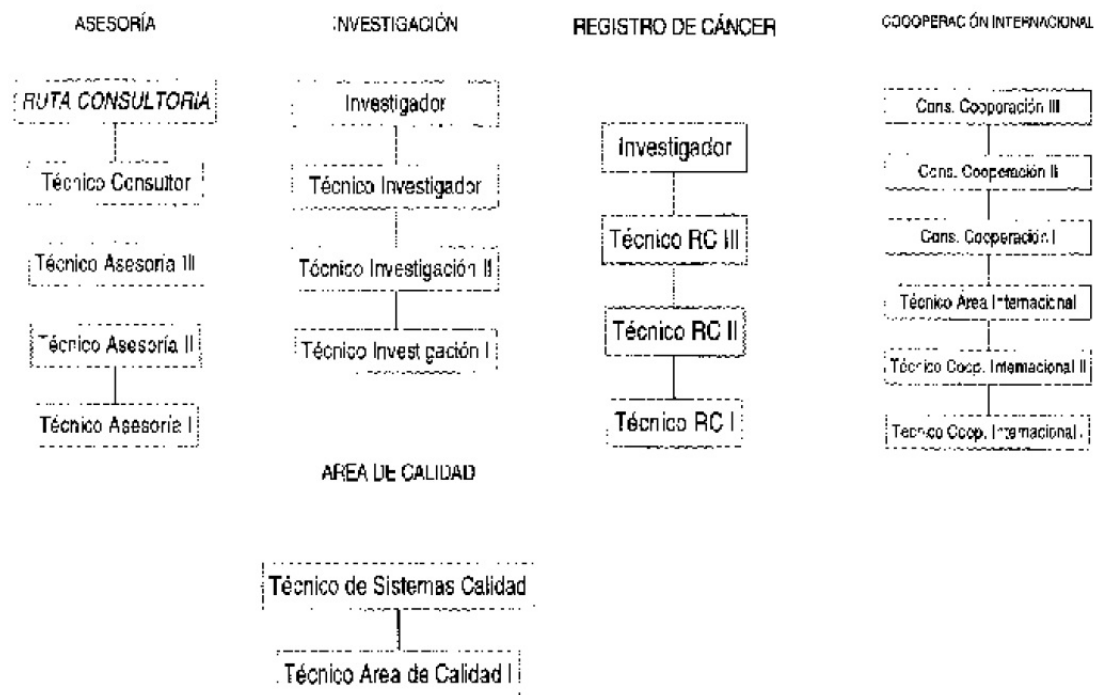
1. Desde el punto de vista de la organización, los planes de desarrollo profesional son una serie de actividades organizadas en continuo cambio centradas en la creencia de las personas como capital imprescindible de la organización.

2. Desde el punto de vista del profesional, los planes de desarrollo profesional le proporcionan empleabilidad, como valor añadido al salario y al puesto de trabajo.

Estos planes se determinan de acuerdo con la estructura organizativa de la Escuela definiéndose cuatro líneas básicas de producción:

- * Asesoría
- * Investigación
- * Cooperación Internacional
- * Registro de Cáncer

Para cada una de estas líneas se han establecido las siguientes rutas:



Los puestos de trabajo dentro de cada ruta tienen definido su mapa de competencias para un desempeño adecuado de las funciones, determinando los requisitos de acceso al puesto junto con otros criterios como la titulación y los años de experiencia.

El progreso de un puesto a otro superior dentro la misma ruta (línea) está determinado por la situación económica y depende de la adquisición de las competencias requeridas por el puesto de nivel superior, de la evaluación del desarrollo profesional, de variables individuales tales como la motivación, y de variables organizacionales como necesidades de personal de los proyectos.

El desarrollo de un profesional dentro de la Escuela se centra en una de las rutas definidas.

En algunos casos, el profesional puede cambiar de ruta siempre que se den dos condiciones, por una lado interés de la organización y por el otro motivación y compromiso en la formación y desarrollo por parte de la persona interesada.

QUINTO: PERMISOS, LICENCIAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

Habrá una norma unificadora del régimen de permisos, licencias, vacaciones y excedencias para todos los profesionales de la Escuela.

SEXTO: ASISTENCIA A CONGRESOS, JORNADAS

Habrá una norma que regule la asistencia a congresos y jornadas para todos los profesionales de la Escuela enmarcada en los planes de desarrollo profesional.

SEPTIMO: JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 35 horas semanales en computo anual en jornada de mañana y tarde, posibilitando un régimen de jornada semanal flexible adaptándose a circunstancias como la distribución irregular de la jornada motivada por las necesidades de los proyectos.

OCTAVO: VIGENCIA

El presente acuerdo mantendrá su vigencia con un horizonte temporal 2003-2006.

NOVENO: COMISION DE SEGUIMIENTO

Se acuerda constituir una Comisión de Seguimiento integrada por la Dirección de la Escuela Andaluza de Salud Pública, representantes de las diferentes categorías recogidas en el apartado segundo y representantes del Comité de Empresa.

DECIMO: REGIMEN DISCIPLINARIO, ACCION SOCIAL Y SALUD LABORAL

Habrá una norma unificadora del régimen disciplinario, acción social y salud laboral para todos los profesionales de la Escuela.

UNDECIMO: ADICIONAL

El presente acuerdo no prejuzga el que las categorías recogidas en el apartado segundo del mismo queden incluidas o excluidas del futuro Convenio Colectivo de la Escuela Andaluza de Salud Pública que está en fase inicial de negociación.

Granada, 18 de diciembre de 2002.-Por la dirección de la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A., D. José Antonio Souto Ibáñez. Gerente.

Por el comité de empresa de la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A., D^a Almudena Millán Carrasco. Presidenta del comité de empresa.

Por los técnicos:

Firma

Nombre



.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ANEXO II Relación puestos de responsabilidad y confianza:

1. Cargos Intermedios:

- * Coordinador/a de Area/Línea/Unidad
- * Marketing
- * Gestión Económica
- * Servicios Generales
- * Secretaría Académica
- * Secretaría Asesoría
- * Secretaria de Investigación
- * Secretaria de Cooperación Internacional
- * Biblioteca
- * Coordinador/a de Proyecto Adscrito:
- * Registro de Cáncer
- * Centro Andaluz de Información de Medicamentos
- * Observatorio de la Infancia en Andalucía

2. Otros puestos de confianza:

- * Secretaría de Consejero Delegado



* Secretaria de Gerencia

Esta relación de puestos de responsabilidad y confianza se podrá modificar a lo largo del periodo de vigencia de este Convenio Colectivo, previa información al Comité de Empresa.

ANEXO III Relación de Categoría Profesionales

GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO I

* Titulado/a Superior de Convenio

GRUPO II

* Titulado/a Medio de Convenio

GRUPO III

* Administrativo/a

* Técnico de Mantenimiento Informático

GRUPO IV

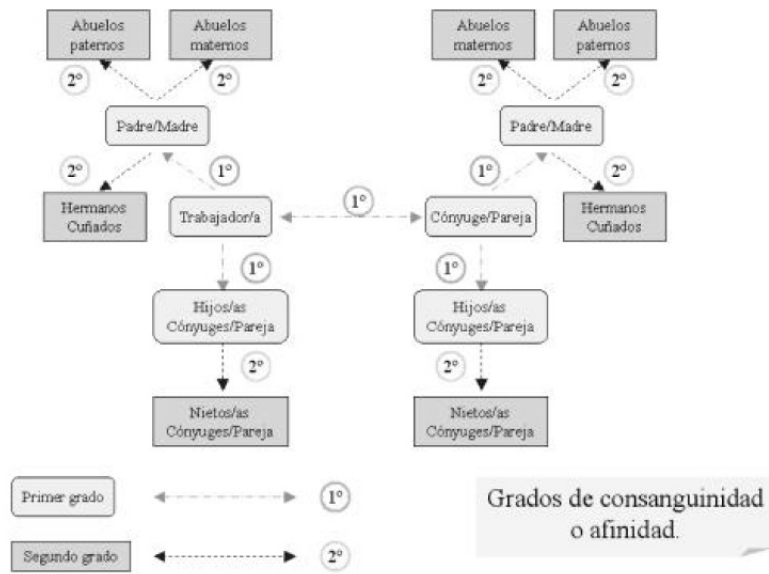
* Auxiliar Administrativo

* Recepcionista

* Auxiliar de Servicios

ANEXO IV Representación Gráfica de Grados de Consanguinidad:





TABLAS SALARIALES

	2004		2005*		2006*	
	SUELDO	INCENTIVOS	SUELDO	INCENTIVOS	SUELDO	INCENTIVOS
TITULADO SUPERIOR	26.508,76	5%	26.906,39	6,5%	27.309,99	9%
TITULADOS MEDIOS	21.615,44	3%	21.939,67	4,5%	22.268,76	6%
TECNICO INFORMATICA	18.823,32		19.199,79		19.583,79	
ADMINISTRATIVOS A	16.970,93		17.310,35		17.656,56	
ADMINISTRATIVOS B AL A	16.142,75		16.465,60			
ADMINISTRATIVOS C AL B	14.701,93					
RECEPCIONISTA	15.578,62		15.890,20		16.208,00	
AUXILIAR DE SERVICIOS	16.435,42		16.764,13		17.099,41	
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	13.871,19		14.148,92		14.431,90	

* (supuesto realizados en base a que la Ley de Presupuestos de la CCAA para el año 2005 y 2006 contemplan una subida del 2% en las retribuciones para el personal laboral).