



## **V CONVENIO COLECTIVO 2007-2010 ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PUBLICA PREAMBULO**

### **Capítulo I. Ámbito De Aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito 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. Ámbito personal**

Las condiciones laborales contenidas en el presente Convenio Colectivo afectarán a todo el personal de la Escuela 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.

#### **Artículo 3. Exclusiones**

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- El equipo de Dirección hasta el nivel de Subdirección.
- 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.
- Trabajadores/as contratados/as laboralmente bajo legislación del país de destino para proyectos internacionales, así como el personal contratado en las sucursales internacionales de la Escuela.
- El personal incluido en el Consejo de Dirección de la Escuela.
- El personal con contrato de alta dirección.
- Quedan excluidos a efectos de distribución de la jornada (1.560 horas/año) y retribuciones complementarias y variables el personal seleccionado para ocupar puestos que la Dirección de la Escuela califique, según sus funciones, de responsabilidad y confianza.

Los puestos de responsabilidad y confianza vigentes a la firma del presente Convenio se recogen en el Anexo IV. 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. Ámbito 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 2010. Los efectos económicos se regularán de acuerdo a lo estipulado en el artículo 16 sobre Estructura Salarial.

En los temas de conciliación de vida familiar y laboral, los derechos recogidos en este Convenio afectarán a todo el personal que a su entrada en vigor se encuentre 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 2 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**

1. 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.

2. Plan de Igualdad: Las partes firmantes se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A tal efecto, se creará una Comisión Paritaria de Igualdad, encargada de efectuar el diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad.

Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 12 meses desde la firma del Convenio, se elaborará el diagnóstico y la Dirección facilitará los medios y la información necesaria para su realización y estos datos deberán estar desagregados por sexo.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

## **Artículo 7. Absorción y compensación**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, 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.

No obstante, nadie verá disminuidas sus retribuciones como consecuencia de la aplicación del presente Convenio. Las cantidades no absorbidas pasarán a

denominarse complemento personal de garantía salarial.

### **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 2 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 del o de los Artículos afectados, para evitar las dificultades y confusiones que generaría, tanto para la Dirección como especialmente para el conjunto de trabajadores y trabajadoras 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 Parte Social, deberán acordar la decisión a adoptar respecto a la vigencia del Convenio.

### **Artículo 9. Garantía Laboral**

Cuando el despido del trabajador o de la trabajadora, previa Sentencia del Juzgado de lo Social, sea declarado improcedente y la Dirección opte por la indemnización, el trabajador o la trabajadora podrá solicitar su readmisión en el plazo de 2 días laborables. En este caso, se someterá a una Comisión de carácter paritario entre Escuela y Comité, que deberá emitir una resolución en el plazo de 2 días laborables. De no existir consenso en el seno de esta Comisión, ésta nombrará un agente mediador independiente que actuará como árbitro y decidirá en función de la información que solicite en la instrucción del caso, en el plazo máximo de 10 días naturales.

## **Capítulo III. Comisión De Interpretación Y Vigilancia**

### **Artículo 10. Comisión de Interpretación y Vigilancia**

La Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio tendrá la composición, competencias y funciones que se relacionan a continuación.

a. La Comisión estará formada por 6 miembros; 3 de ellos en representación de la Dirección, 1 de los cuales será, en todo caso, la Gerencia de la Escuela o persona en quien delegue, quien dentro de un principio de estabilidad nombrará a 2 personas en representación de la Dirección; y otros 3 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 o Delegados/as de Personal, si los hubiere.

b. Dicha Comisión elegirá a una persona que ostentará la Secretaría, nombrada 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:

- Interpretar la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

- Vigilar la aplicación correcta del presente Convenio.

- Solucionar los conflictos, tanto individuales como colectivos, en los términos establecidos en el artículo 66 sobre Mediación, Arbitraje y Conciliación del presente Convenio.

- Todas aquellas materias no previstas en este enunciado que se deriven del presente Convenio.

e. Los 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 30 días, en la Intranet de la Escuela y en el tablón de anuncios del Personal de la Escuela. En el caso de no existir consenso en el seno de esta Comisión, ésta nombrará un agente mediador independiente a la Escuela que actuará como árbitro y decidirá en función de la información que solicite en la instrucción del caso.

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 la Secretaría con un margen de 10 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 aceptación unánime, se podrá convocar en un plazo inferior.

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

La Comisión funcionará con la composición y funciones establecidas 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**

1. 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.

2. La organización del trabajo a los efectos prevenidos en este Artículo abarca:

- La racionalización y mejora de los procesos.
- La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio, con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.
- El establecimiento de un sistema de motivación e incentivos que conduzca a la consecución de los objetivos expresados en los párrafos anteriores.
- La distribución del trabajo en el tiempo.
- 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.
- La revisión y actualización del sistema de dirección por objetivos, así como de los correspondientes sistemas imparciales de valoración y de medición de aquellos.
- El sistema de formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.
- Cualesquiera otras funciones análogas por su finalidad, o por su importancia o que les vengan asignadas por la legislación vigente.

3. Aunque la organización del trabajo es competencia de la Dirección 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 vinculante será tenido en cuenta y contestado.

4. En las diferentes Unidades/Áreas se fomentarán las fórmulas de participación por la coordinación de las mismas, mediante procedimientos adaptados a la realidad de las Unidades/Áreas.

5. El Comité de Empresa participará en el diseño del Sistema de Incentivos y del Modelo de Carrera Profesional a aplicar en la Escuela Andaluza de Salud Pública.

## **Capítulo V. Movilidad Geográfica Y Funcional**

### **Artículo 13. Movilidad Geográfica y Funcional**

1. Los traslados de carácter permanente a cualquier Centro de Trabajo en otra localidad que exija cambio de residencia de los trabajadores o de las trabajadoras, se realizarán dando opción preferente a quienes los acepten voluntariamente.

2. 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/as escolarizados/as en cuyo caso este plazo aumentará a 2 meses.

3. Siempre que se suscite una situación de traslado forzoso de uno o más trabajadores/as, 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 artículo 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.

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

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

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

## **Capítulo VI. Clasificación Profesional**

### **Artículo 14. 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 Grado Universitario (Licenciado/a, Arquitecto/a, Ingeniero/a, o título equivalente, 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 II. 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 Grado Superior 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 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 Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Grado Medio, Certificado de escolaridad, terminada la Educación Primaria Obligatoria 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 el Grupo II y III 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 300 horas para el Grupo II y 150 horas para el Grupo III.

### **Artículo 15. Categorías profesionales**

Las categorías profesionales agrupan retributivamente puestos de trabajo con exigencias similares en relación a titulación, funciones a desempeñar y tipo de procesos.

- PROCESOS CLAVE. Se integran en él los/las profesionales que pertenecen a las categorías de Profesor/a, Especialistas y Técnico/a. Sus funciones están relacionadas con la creación, transferencia y aplicación del conocimiento.

- PROCESOS DE SOPORTE. Se integran en él los/las profesionales que pertenecen a las categorías de Titulado/a Superior, Titulado/a Medio/a, Administrativo/a,

Técnico/a de Tecnologías de Información y Comunicación, Recepcionista, Auxiliar de Servicios. Sus funciones están relacionadas con la gestión, administración y servicios de soporte.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, sin

prejuicio 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, son las siguientes:

#### PROFESOR/PROFESORA:

Profesional experto que, en base a una titulación universitaria y experiencia en áreas de conocimiento relacionadas con la misión de la Escuela, ejerce su actividad desarrollando proyectos de Docencia, Consultoría, Investigación y/o Cooperación.

La dedicación profesional a las distintas Líneas de producción de la Escuela (docencia, consultoría, investigación y cooperación), definen diferentes perfiles profesionales.

Los criterios de actividad requeridos tendrán en cuenta aspectos que garanticen la productividad de la Empresa y los diferentes perfiles profesionales.

#### TECNICO/TECNICA DE PROYECTO/S:

Profesionales de apoyo a los proyectos de Docencia, Consultoría, Investigación y Cooperación, que en base a una titulación universitaria y experiencia desarrollan un grado de competencia profesional, con distintos niveles de autonomía, polivalencia y especialización técnica. Según su especialización técnica trabajarán en una Línea de conocimiento y/o equipos de proyectos de la organización en su conjunto.

#### PROFESIONAL ESPECIALISTA:

Profesional con titulación de licenciatura universitaria o titulación equivalente que desarrolla actividades que requieren especialización técnica y que ejerce su actividad en Unidades adscritas a la Escuela.

**TITULADO/TITULADA SUPERIOR:** Profesional con titulación de licenciatura universitaria o titulación equivalente que realiza labores de gestión técnica en Unidades de soporte con alto nivel de responsabilidad.

#### TITULADO MEDIO/TITULADA MEDIA:

Profesional con titulación de diplomatura universitaria o titulación equivalente que realiza labores técnicas en Unidades de soporte.

#### ADMINISTRATIVO/ADMINISTRATIVA:

Profesional con titulación de formación profesional de grado superior o titulación equivalente que desempeña tareas de soporte administrativo a proyectos y/o Unidades.

**TECNICO/TECNICA DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACION:**

Profesional con titulación de formación profesional de grado superior o titulación equivalente que desempeña tareas de soporte y mantenimiento informático al personal de la Escuela.

**RECEPCIONISTA:**

Profesional con titulación de formación profesional de grado medio o titulación equivalente que desempeña tareas de recepción y gestiona la centralita de llamadas.

**AUXILIAR DE SERVICIOS:**

Profesional con titulación de formación profesional de grado medio o titulación equivalente que realiza servicios generales y de mantenimiento para la Escuela.

**Capítulo VII. Esquema Retributivo****Artículo 16. Estructura Salarial**

a. Salario Base: Es la retribución fijada para la jornada de trabajo establecida, percibida por cada trabajador y trabajadora acogido al presente Convenio en función del grupo, categoría y nivel profesional en el que se encuentre encuadrado. Su cuantía para cada categoría profesional y para los años de vigencia del Convenio se recoge en la Tablas Salariales del presente Convenio (Anexo I). b. Incentivos Variables: Es un concepto salarial variable y no consolidable, destinado a retribuir la consecución de objetivos que expresan la calidad, eficacia y dedicación en el trabajo. Se devenga en función de la metodología del sistema de incentivos que contempla objetivos estratégicos y objetivos específicos de la Unidad/ Área. La cuantía se especifica en las Tablas Salariales del presente Convenio (Anexo I). Este concepto tiene carácter anual y el abono se realizará de forma semestral.

En el mes de julio se realizará un pago a cuenta en base al grado de consecución de objetivos del primer semestre que será de un máximo del 40%.

c. Complemento de Carrera Profesional: Complemento retributivo de desarrollo profesional cuyo objetivo es el reconocimiento público de la especialización y progresión de trabajadores/trabajadoras en su puesto de trabajo. Es de carácter voluntario e individualizado y está vinculado a la actualización, innovación y gestión del conocimiento.

Su cuantía, para la vigencia del presente Convenio, se especifica en el Anexo III. El mecanismo de acceso se regula en el artículo 23 del presente Convenio.

d. Complemento de antigüedad: Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores y trabajadoras, 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 3 años interrumpida o ininterrumpidamente.

Este complemento se percibirá a partir del primer día del mes en el que el trabajador cumpla 3 años (o múltiplo de 3) de servicios reconocidos en la Escuela. Su cuantía es de 38,30 euros brutos/mes (año 2007) y sufrirá los incrementos previstos en la Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza.

- Complemento de responsabilidad o confianza: Este concepto retribuye la asunción de labores de apoyo a la Gestión o Dirección de la Escuela Andaluza de Salud Pública como son la coordinación de Unidades, Servicios, Areas y/o la asunción de responsabilidad en la Gestión de Procesos, dificultad técnica o especialización. Su asignación y modificación es potestad de la Dirección, pero habrá de informar al Comité de Empresa de dichos nombramientos y asignaciones. A lo largo de 2008 se elaborará un documento donde se normalicen los requisitos necesarios para optar a este complemento que se aprobará en Consejo de Dirección. En tanto se redacta este documento, la cuantía de estos complementos (revalorizable según la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Andalucía) y los incentivos correspondientes se recogen en el Anexo V.

- Complemento personal de garantía salarial: Se respetarán los complementos personales de garantía salarial vigentes a la firma de este Convenio. Se absorberán y compensarán detrayendo un 25% de la subida experimentada en Salario Base conforme a la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía.

- Complemento específico: Se respetarán los complementos específicos vigentes a la firma de este Convenio.

- Complemento de normalización salarial: A la firma de este Convenio se abonará una paga única derivada de la implantación del esquema retributivo con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2007, teniendo en cuenta la reclasificación profesional.

Los incrementos y adaptaciones salariales derivadas de la aplicación del modelo de desarrollo profesional recogido este Convenio se encuentran en los Anexos I y II.

## **Artículo 17. Pagas Extraordinarias**

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a 2 pagas extraordinarias por importe del total de conceptos salariales mensuales excepto incentivos. La primera paga se devengará desde el 1 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 6 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.

Cada trabajador o trabajadora podrá percibir su salario en 12 ó 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.

## **Capítulo VIII. Selección De Personal**

### **Artículo 18. Selección de personal**

La Escuela adecuará la disponibilidad de sus recursos en cada momento, dentro del marco presupuestario, a la satisfacción de las necesidades sociales que constituyen su objetivo, lo que habrá de traducirse en un organigrama funcional de cuya evolución, en su caso, se mantendrá informado a los representantes de los/las trabajadores/ trabajadoras.

Los y las profesionales son actores principales de la misión de la Escuela y responsables del desarrollo de los objetivos que tienen encomendados. La elección del personal es para la Escuela un elemento estratégico, siendo una máxima responsabilidad de la Dirección, conseguir el personal óptimo para cada puesto.

La selección del personal además, debe responder a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La definición de las competencias de cada puesto de trabajo serán delimitados en cada momento por la Dirección de la Escuela.

El Comité de Empresa debe tener un papel importante de participación, velando por el cumplimiento de estos principios y haciéndolos compatibles con el fin último de la Empresa.

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/ as menores de 30 años, parados/as de larga duración, desempleados/as mayores de 45 años y personas con discapacidad. En este sentido, las partes coinciden en la necesidad

de propiciar la contratación de estos colectivos.

## 1. Proceso de selección interno

El sistema de convocatoria interna se desarrollará de acuerdo con las bases del proceso de selección establecido para cada convocatoria y por las siguientes normas:

a. Candidatos/as Podrán participar en las convocatorias internas todos los trabajadores y las trabajadoras con una antigüedad de al menos 6 meses en la Escuela, en los 18 meses anteriores a la Convocatoria y que se ajusten a los requerimientos específicos del puesto a cubrir. Quedan excluidas aquellas personas en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Haber recibido con cargo a la Empresa formación profesional específica para el desempeño de sus funciones en un puesto de trabajo diferente al que se convoca y no haber transcurrido tiempo superior a 12 meses tras finalizar esta formación.
- Haber obtenido la calificación de no apto/a en una convocatoria anterior para un puesto de trabajo que hubiera requerido competencias similares a las especificadas en la convocatoria en cuestión, dentro de los 6 meses anteriores.

b. Presentación de solicitudes El plazo mínimo de presentación de solicitudes es de 10 días naturales desde la publicación de la convocatoria.

Las personas interesadas podrán presentarlas en el Area de recursos Humanos de la Escuela, junto con la documentación necesaria para acreditar los méritos requeridos en la misma.

c. Condiciones y publicación de la convocatoria Corresponde a la Dirección de la Empresa establecer las plazas y las condiciones de la convocatoria. En cada una de las convocatorias se hará constar, al menos, los siguientes datos:

- Perfil del puesto de trabajo.
- Competencias indispensables y valorables para cubrir el puesto de trabajo.
- Número de puestos a cubrir.
- Méritos profesionales requeridos para optar al puesto de trabajo.

Se dará publicidad a la convocatoria interna y a los resultados del proceso de selección a través de los tabloncillos de anuncios, correo electrónico e Intranet de la Escuela.

2. Proceso de Selección Externo Cuando la cobertura de puestos de trabajos se realice mediante procesos externos, éstos atenderán a criterios objetivos de

publicidad, idoneidad y concurrencia de candidatos y candidatas, siguiendo los mecanismos y criterios de valoración establecidos en la Escuela.

Con el objeto de favorecer la incorporación de personas con discapacidad, la Empresa publicitará las convocatorias a Asociaciones, Entidades y Organismos que puedan difundir esta información a personas interesadas.

La Empresa se compromete a adaptar tanto el proceso de selección como el puesto de trabajo a las necesidades de este colectivo.

La selección de personal se regirá por los siguientes principios:

- a. La selección de personal deberá responder al criterio básico de determinación del/de la mejor profesional para cada puesto de trabajo, teniendo carácter preferente la incorporación de personas con discapacidad en igualdad de méritos.
- b. A efectos de la cobertura de puestos de trabajo a través de un proceso de selección externo, se valorará la experiencia previa de los candidatos y las candidatas en la Escuela que esté relacionada con las competencias requeridas para el puesto de trabajo a cubrir, y específicamente publicadas en la convocatoria.
- c. El proceso de selección externo se desarrollará en virtud de las bases del proceso y las pruebas de selección establecidas para cada convocatoria, con independencia del tipo de contrato ofertado. Se establecerá una puntuación mínima para la superación de las pruebas de selección.
- d. La resolución de cada una de las convocatorias contendrá una relación de aspirantes en orden de puntuación y las personas seleccionadas.

### 3. Sistema de cobertura de puestos de responsabilidad y confianza

La Dirección de la Escuela designará libremente aquellos puestos de trabajo que considere de responsabilidad y confianza:

- Directores/Directoras y Subdirectores/Subdirectoras.
- Responsables y Coordinadores/Coordinadoras de Unidades.
- Responsables de Area y de Unidades Administrativas o Técnicas.
- Secretarios/Secretarias de Dirección.
- Cualquier otro puesto que se considere de responsabilidad o confianza en un futuro, y de cuya calificación como tal sea informado el Comité de Empresa por parte de la Dirección.

La relación de puestos de responsabilidad y confianza vigentes a la firma de este Convenio se recoge en el Anexo IV.

### **Artículo 19. Comisión de Selección**

Para la provisión de puestos en la Escuela, tanto por procedimiento interno como externo, la Dirección de la Escuela creará una Comisión de Selección específica para cada convocatoria. Dicha Comisión estará compuesta por:

- La Gerencia o persona en quien delegue.
- Una persona del Área de recursos Humanos.
- El/la Director/Directora del Área donde se encuentra el puesto a cubrir.
- Un/a trabajador/a del Área propuesto por el Comité de Empresa previa aceptación voluntaria de la persona propuesta.
- Un/a representante del 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 o alguna de los/as 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:

- Establecer el baremo.
- Dar el visto bueno a las pruebas, acordes con el puesto a cubrir, previamente elaboradas por el Área de recursos Humanos de la Escuela y personal experto en los casos que lo precisen.
- Administrar las pruebas elaboradas para conocer la aptitud de los/las candidatos/candidatas.
- Evaluar 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 su conclusión final, que consistirá en una propuesta ordenada de las personas adecuadas para cubrir la plaza, especificando las características de aquellas que han superado las pruebas.

Los acuerdos de la Comisión de Selección se tomarán por mayoría, disponiendo la Gerencia 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 20. Cobertura de puestos de carácter indefinido por consolidación de empleo**

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

- Haber tenido relación laboral con la Escuela durante al menos 6 meses en los 18 meses anteriores a la convocatoria.
- Las funciones desempeñadas durante las anteriores contrataciones deberán estar relacionadas con las del puesto a cubrir.
- Tener una evaluación al desempeño positiva.

## **Artículo 21. Contratación Temporal**

El personal acogido al presente Convenio podrá ser contratado a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, bien sea a tiempo completo o a tiempo parcial. El personal contratado a tiempo parcial gozará de los mismos derechos y condiciones que el contratado a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente sólo cuando deriven de la duración del trabajo.

### **1. Modalidades de contratación**

#### **a. Contrato eventual por circunstancias de la producción:**

Se concierta para atender exigencias circunstanciales, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Escuela. La duración del contrato será de un máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12 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 6 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, 1 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.

b. 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.

c. 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 del 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 periodos completos de 3 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 podrán 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 7 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.

d. Contrato de trabajo en prácticas: El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 4 años, o de 6 años cuando el contrato se concierte con una persona que acredite una minusvalía, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años.
- Nadie podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a 1 mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a 2 meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado superior.
- La retribución del personal en prácticas será del 80% en el primer año y del 100% para el segundo año de contratación, 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. En el caso de la categoría de técnicos de Nivel IV, el/la trabajador/ a será retribuido/a con el 100% del salario fijado para este nivel.
- Si al término del contrato el trabajador o la trabajadora continuase en la Empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la Empresa.

e. Contrato de trabajo para la formación: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se registrá por las siguientes reglas:

- Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.
- El número máximo de contratos a realizar en esta modalidad no podrá exceder el 10% de la plantilla.

- La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años.
- Expirada la duración máxima del contrato para la formación, no podrá ser contratado/a bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.
- El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 % de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- A la finalización del contrato, la Dirección deberá entregar al trabajador o a la trabajadora un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El/la trabajador/a podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.
- La retribución del personal contratado para la formación será del 75% y 90% para el primer y 2º 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.

El personal que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante 2 o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de personal fijo.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos/as trabajadores/as para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este Apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

## 2. Cobertura de puestos mediante contratos de carácter temporal

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 personas que cumplan al menos una de las siguientes condiciones:

- Personas que hayan superado pruebas de selección realizadas en los últimos 2 años y que posean el perfil solicitado.
- Personas que hayan desempeñado el trabajo con anterioridad de forma satisfactoria, mediante un contrato laboral o beca EASP.

Caso de no existir candidatos o candidatas 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 artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

La Dirección deberá informar a los trabajadores y a las trabajadoras con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles la oportunidad de acceder a puestos permanentes.

Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado del Centro de Trabajo o por los medios previstos en este Convenio, que aseguren la transmisión de la información.

## **Artículo 22. Promoción**

Se entenderá por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral accede a una categoría profesional diferente, 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.

La promoción profesional entre categorías profesionales se hará por el sistema de selección interna descrito en el Apartado 1 del artículo 18 sobre Proceso de Selección Interna de este Convenio. Este proceso tendrá en cuenta:

- La experiencia acumulada.
- Los conocimientos adquiridos.
- El rendimiento global.
- La capacidad de trabajo en Equipo, orientación al cliente.
- La responsabilidad.
- La actitud de aprendizaje y mejora continua.

- La autonomía e iniciativa demostradas.
- La capacidad de integración en la Escuela.
- La aptitud y la capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

Las trabajadoras y los trabajadores 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 o paternidad. En este último caso, los efectos retributivos contarán desde el momento de la adjudicación de la plaza.

## **Artículo 23. Desarrollo Profesional**

### **1. Carrera Profesional**

La Escuela plantea la Carrera Profesional como un instrumento que reconozca de forma individual el conocimiento, la capacidad de innovación, la creación de conocimiento organizacional y la aportación de valor añadido a la Escuela.

#### **a. Acceso**

El acceso a la Carrera Profesional es de carácter voluntario e individualizado, para todas las categorías y exige una experiencia previa en la Escuela acreditada de 3 años (dentro de los cuales podrán computar, a solicitud de la persona interesada, los periodos de permisos disfrutados por motivo de conciliación de la vida familiar y laboral). Se estructura en 3 grados y en tramos de 3 años. Los grados son reversibles, se evalúan cada 3 años y se consolidan tras 2 evaluaciones positivas, es decir cada 6 años.

El acceso a cada uno de estos grados se produce previa solicitud de la persona interesada, mediante la valoración de un conjunto de criterios previamente definidos, ponderados y públicos que serán elaborados por un Grupo de Trabajo compuesto por miembros de la Dirección, profesionales de los diferentes colectivos y representación del Comité de Empresa.

**b. Procedimiento y criterios de evaluación** El procedimiento y los criterios de evaluación para los colectivos de profesores/profesoras y técnicos/técnicas deberán ser aprobados en el 4º trimestre de 2008 y la implantación de la Carrera Profesional se realizará en 2009.

El procedimiento y los criterios de evaluación para el resto de las categorías deberán ser aprobados en el 4º trimestre de 2009 y la implantación de la Carrera

Profesional se realizará en 2010.

c. Cuantía

Las cuantías de los complementos de carrera para las distintas categorías profesionales se muestran en el Anexo III del presente Convenio.

d. Mecanismo de aplicación

En el momento de implantación de la Carrera Profesional según se establece en el Apartado b. de este Artículo, se podrá acceder únicamente al primer grado de Carrera.

El acceso de un/a profesional a un determinado grado de Carrera se producirá al superar con éxito un proceso de certificación definido para cada grado consistente en superar el tiempo mínimo de permanencia y acreditar los criterios establecidos. Transcurridos 3 años (dentro de los cuales podrán computar, a solicitud de la persona interesada, los periodos de permisos disfrutados por motivo de conciliación de la vida familiar y laboral) el/la profesional tiene que solicitar su reacreditación en el grado y en caso de evaluación positiva consolidará el complemento de carrera.

Tras acceder a un determinado grado de Carrera, se pueden dar dos situaciones:

- El mantenimiento del profesional en un determinado grado.
- El descenso a un grado inferior.

Para la promoción de grado se precisa superar, además del tiempo mínimo de permanencia en el grado anterior, el proceso de certificación correspondiente. Es imprescindible la consolidación y permanencia durante 3 años en un grado para solicitar el paso al siguiente. La representación gráfica de este proceso se recoge en el Anexo III.

e. Comisión de Evaluación

La evaluación de las solicitudes de acceso a grado de Carrera se hará por una Comisión de Evaluación formada por las personas:

- Gerencia o persona en quien delegue.
- Directores/Directorías de Área.
- Responsable de recursos Humanos.
- Un/una profesional del colectivo correspondiente designado por el Comité de Empresa, previa aceptación voluntaria de la persona propuesta.

- Un/una representante del Comité de Empresa.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- Recibir las solicitudes de acceso a grado.
- Verificar y evaluar el cumplimiento de los criterios correspondientes.
- Proponer al Consejo de Dirección los/las profesionales a certificar en el grado de carrera.

En el caso de desacuerdo con la resolución de la Comisión de Evaluación, la persona afectada, podrá presentar la oportuna reclamación a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

El proceso de certificación para los distintos grados de Carrera Profesional será convocado por la Dirección anualmente.

## 2. Evaluación del desempeño profesional mediante el procedimiento de Experiencia Profesional Equivalente

La Escuela plantea un sistema de Evaluación del Desempeño Profesional, mediante el procedimiento de Experiencia Profesional Equivalente (EPE), como un instrumento que reconozca de forma individual la experiencia profesional y la actividad desarrollada por los/las profesionales de la Escuela.

Este sistema será el que permita clasificar a cada profesional en el nivel correspondiente dentro de las categorías de técnico/a y profesor/a.

Este sistema de valoración estará basado en un conjunto de criterios definidos, ponderados y públicos. Estos criterios serán elaborados por un Grupo de Trabajo compuesto por miembros de la Dirección, profesionales de los diferentes colectivos y representación del Comité de Empresa. El Sistema de Evaluación del Desempeño mediante EPE, deberá ser aprobado por el Consejo de Dirección de la Escuela en el plazo de 3 meses tras la publicación del Convenio.

a. Mecanismos de aplicación Para el colectivo de profesores/profesoras, se establecen 6 niveles que sitúan a los profesionales de este colectivo en el nivel salarial equivalente. Para el colectivo de técnicos/técnicas se establecen 4 niveles. Estos niveles aparecen recogidos en el Anexo I.

De forma extraordinaria, para la puesta en marcha de este sistema, un profesional se situará en el nivel cuya retribución sea equivalente o inmediatamente superior a la que venía percibiendo. Estos reajustes se recogen el Anexo II.

Tras la publicación del Sistema de Evaluación del Desempeño mediante EPE, la

Dirección procederá a realizar una convocatoria de reclasificación, de carácter excepcional, en la que podrán participar aquellos/as profesionales que acrediten los requisitos correspondientes para optar a un nivel superior al que se hayan situado de partida.

#### b. Evaluación

Una vez resuelto este proceso extraordinario, la evaluación de desempeño individual de cada profesional mediante EPE se realizará a través de su participación voluntaria en una de las dos convocatorias que efectuará anualmente la Dirección de la Escuela. La participación de cada profesional se podrá realizar una vez transcurridos los años correspondientes desde su anterior cambio de nivel y sobre las actividades desarrolladas en esos años (ver Anexo I).

La Evaluación de las solicitudes de cambio de nivel salarial se hará por una Comisión de Evaluación formada

por las siguientes personas:

- Gerencia o persona en quien delegue.
- Directores/Directoras de Area.
- Responsable de recursos Humanos.
- Un/una profesional del colectivo correspondiente designado por el Comité de Empresa, previa aceptación voluntaria de la persona propuesta.
- Un/una representante del Comité de Empresa.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- Recibir las solicitudes de acceso.
- Verificar y evaluar el cumplimiento de los requisitos correspondientes.
- Proponer al Consejo de Dirección los/las profesionales a reclasificar o cambiar de nivel.

El proceso de promoción de nivel tendrá periodicidad semestral.

### **Capítulo IX. Jornada Y Horario De Trabajo**

#### **Artículo 24. Jornada y horario**

La jornada será de 1.560 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, descontando vacaciones, festivos, y estimando los periodos de jornada reducida

dentro de los límites indicados por la Ley para el cómputo semanal y diario. En el cómputo de horas trabajadas se entiende incluido el tiempo de desplazamiento efectivo desde la sede a las zonas de actuación. La tendencia será hacia las 35 horas semanales, compensables. Dentro del cómputo anual de horas se incluirán un número de horas determinado para acciones formativas que se encuadrarán dentro del Plan de Formación.

## **Artículo 25. Fijación de horarios**

1. La jornada de trabajo en la Escuela se desarrollará entre las 8:30 y las 18:00 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.

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/las profesionales de estas 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 18:00 a 20:00 horas, 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 o trabajadora, éste deba permanecer en el Centro de forma continuada durante 7 o más horas y su jornada incluya el periodo 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 o la trabajadora 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/Area 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 o trabajadora tendrá definido su horario personal de acuerdo con los criterios establecidos por la Unidad/Area a la que pertenezca. El/la Coordinador/ a de la Unidad/Area será el responsable del seguimiento del horario del personal adscrito a la Unidad/Area, e informará a cada trabajador.

7. El/la trabajador/a podrá ser informado/a 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 Feria de la localidad del Centro de Trabajo, en función de las necesidades de la misma durante estos periodos.

## **Artículo 26. 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 y en las categorías de profesor/profesora y técnico/ técnica.

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

3. Se tendrán en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores y las trabajadoras que tienen hijos/as 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 o la hija discapacitado/a reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. A estos efectos se dispondrá de hasta 2 horas de flexibilidad horaria diaria que podrá concederse en cualquier momento de la jornada.

4. De acuerdo con la Ley Orgánica para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su modificación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, el personal tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La regulación de este derecho se concretará en el Plan de Igualdad cuya elaboración se contempla en este Convenio. Hasta su aprobación, este derecho se hará efectivo en principio mediante acuerdo entre la persona afectada y la Empresa, y en caso de que no se consiga dicho acuerdo mediará la Comisión de Igualdad o en su defecto, la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

## **Artículo 27. 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 Dirección, y aceptadas como tales por el/la trabajador/a.

2. La compensación de las horas extraordinarias, la decidirá el trabajador o la trabajadora 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: 1 hora y 30 minutos 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 28. Jornadas especiales**

Para garantizar la correcta prestación del servicio, en circunstancias excepcionales cuando la ejecución de determinados proyectos y/o actividades así lo exijan, 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 y/o actividades.

La aplicación de esta jornada especial tendrá las siguientes limitaciones:

- El cómputo total de la jornada anual no varía: 1.560 h.
- Deberá ser determinado con una antelación suficiente y se procurará que tenga carácter rotatorio.
- Las horas que se trabajen los sábados computarán como 1 hora y 30 minutos 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 X. Conciliación De La Vida Familiar Y Laboral**

### **Artículo 29. Suspensiones de contrato, permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.**

1. Suspensión de contrato por maternidad En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo/a. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la

interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido de suspensión de contrato por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento

múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o de la trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa

o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este Apartado tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente Apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el/la trabajador/a y la Dirección. En el caso de desacuerdo, el trabajador o la trabajadora podrá recurrir a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el periodo

de suspensión, previsto para cada caso en el presente Apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este Apartado, así como en los previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Suspensión de contrato por paternidad En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso

por maternidad regulados en el punto anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de suspensión por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto en este Convenio, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este Artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre

la Empresa y el trabajador o la trabajadora.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

### 3. Permisos retribuidos

El régimen de permisos, previo aviso y justificación, será el siguiente:

a. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, 15 días naturales.

b. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto tendrán derecho a ausentarse el tiempo indispensable tanto la embarazada como su pareja, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. 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, 3 días naturales si el hecho se produce en la misma localidad, o 5 días naturales si el hecho 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 y/o madres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta 3 meses de duración,

percibiendo durante dicho periodo el salario base.

d. En el supuesto de parto o adopción, una vez agotada la suspensión de contrato por maternidad, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas de trabajo percibiendo el 100% de las retribuciones o a un permiso retribuido de 8 semanas de trabajo a media jornada manteniendo el 100% de las retribuciones, a elegir por el trabajador o la trabajadora.

e. Por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses,

el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. La duración del permiso podrá incrementarse proporcionalmente en los casos de parto múltiple. 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. Estas horas podrán acumularse en jornadas completas en los términos que acuerde el trabajador con la Empresa y su disfrute comenzará al finalizar el permiso recogido en el punto 4 de este Apartado. En caso de discrepancia sobre el disfrute de este permiso se resolverá en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

f. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal (justificada mediante declaración jurada o certificado de convivencia) o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 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. Con carácter excepcional, el inicio del disfrute del permiso podrá hacerse coincidir con el día de alta en el caso de la hospitalización.

g. 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal (justificada mediante declaración jurada o certificado de convivencia) o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de 4 días.

Los grados de consanguinidad se recogen en el Anexo VII.

#### 4. Reducciones de jornada

Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de 10

años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de entre un octavo y la mitad de la misma, percibiendo una cantidad proporcional a la totalidad de sus retribuciones, con inclusión de la antigüedad, incrementada en la proporción resultante de la fórmula, obtenida según se desarrolla en el Anexo VIII:

$fR = 50 + 1,497006(R-50) - 0,014925(R-50)(R-66,7)$  donde R es el horario trabajado, una vez aplicada la reducción, en tanto por ciento y con una posición decimal y fR es el Factor de Reducción de Salario, en tanto por ciento.

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 periodos 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. La concesión de este permiso necesitará la acreditación mediante los informes oficiales pertinentes. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Escuela.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en este Artículo corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

### **Artículo 30. Excedencias por cuidado de familiares**

1. El personal tendrá derecho a un periodo de excedenciano superior a 3 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 periodo de excedencia de duración no superior a 2 años para atender al 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. Las excedencias contempladas en el presente Artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Escuela.

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

5. De acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los puntos anteriores del presente 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.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

6. El personal excedente no devengará retribuciones.

7. Tal y como recoge la Ley de Igualdad tendrá la consideración de cotización efectiva, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, los 2 primeros años de excedencia para el cuidado de hijos/as (30 primeros meses en el caso de familias numerosas de categoría general y 36 primeros meses en el caso de familias numerosas de categoría especial), así como el primer año de excedencia para el cuidado de familiares.

Para lo demás se estará a lo dispuesto en la Ley de Igualdad.

8. La solicitud de reingreso, deberá presentarse en un plazo máximo de 15 días a partir del término de la excedencia concedida. Transcurrido dicho plazo sin que le interesado hubiera presentado solicitud de reingreso quedará automáticamente extinguida la relación laboral.

## **Capítulo XI. Vacaciones, Permisos Y Excedencias**

### **Artículo 31. Vacaciones**

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutará

de 22 días laborables, en jornada de lunes a viernes, de vacaciones anuales retribuidas.

De disfrutarlas en 1 ó 2 periodos, la duración no será inferior a 31 días naturales.

Por cada 10 años de antigüedad reconocida en la Escuela, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de un día más de vacaciones retribuidas, como fórmula de compensar la fidelidad de este/a con la Escuela.

Las vacaciones podrán fraccionarse en tantos periodos como se desee, siempre y cuando una de las fracciones no sea inferior a 5 días laborables, previa autorización de la Empresa.

Si el trabajador o la trabajadora no ha trabajado el periodo completo de un año, se le ajustará proporcionalmente el periodo de vacaciones redondeando por exceso el resultado.

El/la trabajador/a tendrá derecho a conocer las fechas que le correspondan con al menos 2 meses de antelación.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica, salvo cuando por extinción del contrato de trabajo no hayan podido ser disfrutadas materialmente.

Las ausencias por permisos retribuidos, reducción de jornada por cuidado de hijos/as en edad escolar, licencias por maternidad y paternidad, por Incapacidad Temporal (IT) y permisos no retribuidos por cuidado de hijos/as y familiares (Art. 33.2) son consideradas como de trabajo efectivo en orden al cómputo anual de las vacaciones y días de libre disposición, siempre y cuando estén dentro del año natural.

Si en una Unidad/Área no se encontrara acuerdo satisfactorio entre el personal, se establecerá un sistema de turnos para todo el personal de la misma Unidad/Área.

La situación de IT sobrevenida mientras se disfruta de las vacaciones no interrumpe en ningún caso el disfrute del tiempo restante. La situación de IT causada antes del inicio del disfrute de las vacaciones y que se prolongue cuando estaba acordado su disfrute, dará derecho en su caso a un nuevo señalamiento de las fechas de disfrute en un nuevo periodo durante el año natural en curso.

Este sistema de vacaciones sustituirá al recogido en el IV Convenio Colectivo a partir del 1 de enero de 2008.

## **Artículo 32. Permisos retribuidos**

1. A efectos laborales se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre. Los

trabajadores o las trabajadoras que excepcionalmente hubieran de trabajar en esos días serán compensados/as con otros tantos días de descanso.

2. El/la trabajador/a, 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 a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el Apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el/la trabajador/a 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 Concejales 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. Se permitirá la acumulación de hasta 2 días de libre disposición 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.

### **Artículo 33. Licencias y permisos no retribuidos**

1. Los trabajadores y las trabajadoras con una antigüedad superior a 6 meses en la Escuela tendrán derecho, si las necesidades de servicio lo permiten y siempre que no afecte a más del 7% de la plantilla, a un permiso sin retribución con una duración mínima de 15 días en cada caso, y siempre que su duración acumulada no exceda de 3 meses cada año.

2. En caso de permisos no retribuidos de hasta 3 meses por cuidado de hijos/as menores de 12 años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, su disfrute no afectará al cómputo de días de vacaciones anuales, días de libre disposición ni antigüedad. No obstante, si dos o más trabajadores de la Escuela generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Escuela.

3. Los/las trabajadores/as, con 1 año como mínimo de antigüedad en la Escuela tendrán derecho, si las necesidades de servicio lo permiten y siempre que no afecte a más del 5% de la plantilla, podrán solicitar permiso sin sueldo por un periodo de 1 año. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez cuando hayan transcurrido 5 años desde la finalización del anterior permiso sin sueldo.

4. Los 2 permisos sin sueldo expresados en los Apartados anteriores no podrán acumularse. Estos permisos tendrán la consideración de suspensión del contrato de trabajo, no generándose durante este periodo antigüedad.

5. 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 34. Excedencias**

Con independencia de la excedencia regulada en el artículo 30 de este Convenio Colectivo, las excedencias para el personal con contrato indefinido podrán ser:

#### **1. Excedencia Voluntaria**

a. Podrá ser solicitada por los/las trabajadores/as fijos/ as con al menos 1 año de antigüedad en la Escuela.

Tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

b. Durante el tiempo que el/la trabajador/a 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.

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

d. La solicitud de reingreso, deberá presentarse en un plazo máximo de 15 días a partir del término de la excedencia concedida. Transcurrido dicho plazo sin que el/la interesado/a hubiera presentado solicitud de reingreso quedará automáticamente extinguida la relación laboral.

e. Una vez solicitado el reingreso, se le asignará al trabajador o a la trabajadora en excedencia la primera vacante de igual o similar categoría profesional que hubiera en la Escuela.

f. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

## 2. Excedencia forzosa

Se concederá en los supuestos previstos en el artículo 46 Apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Excedencia especial por formación Los/las trabajadores/as, con al menos 1 año de antigüedad en la Escuela, tendrán derecho a un periodo de excedencia por formación, que podrá solicitarse cada 5 años. Su duración máxima será la de la actividad formativa y en todo caso ha de estar relacionada con la actividad futura que el/la trabajador/a desempeñe en la Escuela y con su desarrollo profesional. Podrá ser disfrutada siempre y cuando no se encuentre en la misma situación el 10% del total de personal de su misma categoría. Esta excedencia da lugar a la conservación del puesto de trabajo y a la contabilización a efectos de antigüedad.

## Capítulo XII. Suspensión Y Extinción Del Contrato De Trabajo

### Artículo 35. 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 periodo de suspensión del contrato por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, se percibirán con efectos retroactivos una vez desaparezca la causa de suspensión.

### Artículo 36. Extinción de la relación laboral y liquidación por saldo y finiquito

La extinción de la relación laboral se regirá según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, acompañada de una propuesta de documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

### **Artículo 37. 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: 1 mes

- Grupo II y III: 15 días

2. Si el trabajador/a 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 o a la trabajadora 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 o de la trabajadora 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.

### **Artículo 38. Jubilación**

La jubilación se producirá a la edad de 65 años, salvo en los siguientes supuestos:

a. Jubilación parcial anticipada. La Escuela formalizará los contratos de relevo correspondientes para permitir la jubilación parcial anticipada del personal que quiera acogerse a ella y cumpla los requisitos legales.

b. Prolongación voluntaria de la edad de jubilación por acuerdo. Podrá prorrogarse la jubilación mas allá de los 65 años cuando así se decida de mutuo acuerdo entre la persona afectada y la dirección de la Escuela, en este sentido, si es intención del trabajador/a solicitar la prolongación de la edad de jubilación deberá comunicárselo fehacientemente a la Dirección con una antelación mínima de 6 meses a la fecha de cumplimiento de los 65 años.

c. Prolongación voluntaria de la edad de jubilación para completar cotizaciones a la Seguridad Social. Podrá retrasar su edad de jubilación el personal que al cumplir los 65 años no reúna las cotizaciones necesarias para cobrar el 100% de la pensión de jubilación, sin que dicho retraso pueda prolongarse una vez alcanzado dicho porcentaje y siempre que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su puesto de trabajo.

## **Capítulo XIII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 39. Régimen disciplinario**

El personal podrá ser sancionado 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 o de otras trabajadoras, 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.

Cualquier trabajador o trabajadora 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 40. Infracciones**

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

### **Artículo 41. Faltas leves**

1. La incorrección con superiores, compañeros y compañeras, 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 3 a 5 faltas de puntualidad al mes, en la entrada al trabajo. No se considerará como falta el retraso 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 1 ó 2 días en un mes.

### **Artículo 42. Faltas graves**

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a otros trabajadores o a otras trabajadoras.
2. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante 3 días en 1 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 7 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/as 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 5 días al mes y menos de 10.
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 43. 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 3 días en 1 mes.
6. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, compañeras 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 3 días, cuando el/la trabajador/a declarado/a de 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/a 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 periodo de 6 meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

10. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de 9 días al mes.

11. La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los/las trabajadores/as, incluidas las ofensas por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

12. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes laborales contemplados en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes Apartados:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- No concurrir con la actividad de la Empresa, en los términos fijados en el Estatuto de los Trabajadores.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

#### **Artículo 44. Acoso sexual y acoso por razón de sexo 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 la persona afectada, 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. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4. 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 o de acoso por razón de sexo ante una persona de la Dirección de la Escuela, del Comité de Empresa o del Comité de Seguridad y Salud.

5. 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 y de las trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

6. 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 o de acoso por razón de sexo en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se considerarán faltas muy graves.

#### **Artículo 45. Sanciones**

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

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 6 meses.
- 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:

- Suspensión de empleo y sueldo de más de 6 meses hasta 12 meses.
- Despido.
- Suspensión para participar en los procedimientos de promoción y de acceso a Carrera Profesional en el periodo de los 3 años siguientes a la sanción.

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

#### **Artículo 46. Prescripción**

Las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, todo ello a partir de la fecha en que la Dirección de la Escuela tenga conocimiento de su comisión y en todos los casos a los 6 meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de 6 meses sin mediar culpa de la persona expedientada.

#### **Artículo 47. Procedimiento Sancionador**

Para imponer sanciones por faltas graves o muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente sancionador, para el que se asignará un instructor o una instructora y un secretario o una secretaria designados por la Gerencia de la Escuela. De dicha designación se dará cuenta a la persona afectada y al Comité de Empresa. Inicialmente, se abrirá un periodo de información previa, para decidir si procede o no la continuación del procedimiento. Para ello, se recabará toda la información que se considere necesaria.

Si en el plazo de 3 días desde la apertura del periodo de información previa no se

decide desestimar el expediente, se realizará el pliego de cargos, en el que deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación de los mismos y sus correspondientes propuestas de sanción, en su caso.

De todo ello se deberá trasladar la información a la persona afectada para que en un plazo menor o igual a 10 días formule los descargos que a su derecho converge, y proponga las pruebas de que interese valerse.

El instructor o la instructora 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, formulará propuesta de resolución de la que dará traslado al trabajador o a la trabajadora a los solos efectos informativos, elevándose la misma, junto con el expediente, a la Gerencia 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 XIV. Formación Y Perfeccionamiento Profesional**

### **Artículo 48. 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/las 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 del Comité de Empresa 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 y las trabajadoras 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 acreditar que se cursan con regularidad estos estudios.

5. La Dirección de la Escuela en colaboración con los/las responsables y los/las coordinadores/as de las Líneas/ 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 XV. Promoción De La Salud Y Prevención De Riesgos Laborales**

### **Artículo 49. Disposiciones generales**

El abordaje de los temas de promoción de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales se hará desde la perspectiva de género.

En materia de promoción de salud laboral las actuaciones se orientarán de acuerdo al III Plan Andaluz de Salud que establece como objetivos:

- Desarrollar las actividades previstas en el Plan de Empresas Saludables para favorecer hábitos saludables en los Centros de Trabajo, mediante la educación para la salud y otras medidas, con especial énfasis en el tabaco, dieta equilibrada, sedentarismo, control del estrés y problemas musculoesqueléticos. Prevención y educación contra la violencia de género.
- Potenciar acciones intersectoriales que impliquen a la Administración laboral y sanitaria, dirigidas a la prevención y protección de enfermedades, lesiones y muertes asociadas a la actividad laboral, con especial incidencia en las pequeñas y medianas empresas.
- Establecer alianzas con las organizaciones y con los agentes sociales implicados (asociaciones empresariales, organizaciones sindicales, organizaciones profesionales, mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y servicios de prevención).

En materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo o complementarias vigentes.

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 de la Escuela de protección de los trabajadores y las trabajadoras frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Escuela deberá garantizar la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, deberá garantizar que cada trabajador/a 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 aquella del tiempo invertido en la misma.

Corresponde a cada trabajador/a 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 u omisiones.

### **Artículo 50. Delegados y delegadas de Prevención**

Son representantes de los trabajadores y de las trabajadoras 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.

Se designarán por y entre los representantes del personal.

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 a tenor de lo dispuesto en la legislación aplicable deberán elaborarse en un plazo de 15 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, la Dirección de la Escuela podrá poner en práctica su decisión.

### **Artículo 51. 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 y salud laboral.

El Comité estará formado por los Delegados y Delegadas de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Dirección de la Empresa en número igual.

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, en un plazo de 6 meses a partir de la firma del presente Convenio.

### **Artículo 52. Vigilancia de la salud**

1. La Dirección de la Escuela garantizará al personal 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 o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo

informe del Comité de Empresa, 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 y de las trabajadoras o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para sí mismo o para otras personas, 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 les causen las menores molestias y que sean proporcionales al riesgo.

4. Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona 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 las personas afectadas.

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

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 del personal, sin que pueda facilitarse a la Dirección de la Escuela o a otras personas sin su consentimiento expreso.

8. No obstante lo anterior, la Dirección de la Escuela y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador o de la trabajadora 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 del personal 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 se llevarán a cabo por profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

### **Artículo 53. Protección a la maternidad**

1. La evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud 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, la Dirección de la Escuela 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. La Dirección de la Escuela deberá determinar, previa consulta con el Comité de Empresa, 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 periodo 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.

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

## **Artículo 54. 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 XVI. Acción Social**

### **Artículo 55. Anticipos**

Los/las trabajadores/as 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 56. Fondo de Acción Social**

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

|           |               |
|-----------|---------------|
| Año 2007: | 30.000 euros. |
| Año 2008: | 33.000 euros. |
| Año 2009: | 36.000 euros. |
| Año 2010: | 39.000 euros. |

### **Artículo 57. Distribución del presupuesto asignado de Acción Social**

La Gestión del Fondo de Acción Social (FAS) 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 elaborarán por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Estas Bases contemplarán al menos los siguientes principios generales:

- Las ayudas se adjudicarán en función de la renta anual per cápita 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.
- Los gastos protegibles han de ser acreditados. La documentación necesaria se detallará en las Bases anuales.

Asimismo las Bases recogerán:

- 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.
- Se detallarán 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 58. Préstamos**

El personal podrá solicitar préstamos sin interés justificando adecuadamente la finalidad de los mismos y por un máximo de 3.000 euros. El periodo de devolución máximo será de 12 meses. Los criterios de adjudicación estarán en función de la renta anual per cápita 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 o de la trabajadora 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 Dirección de la Escuela. La mediación en caso de conflicto podrá ser realizada a través de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

### **Artículo 59. 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 60. 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 y 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 periodos 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 de la Unidad/Área correspondiente.

### **Artículo 61. 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 periodos 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 de la Unidad/Área correspondiente.

### **Artículo 62. Póliza de seguro de vida y accidente**

En orden a la cobertura de vida y accidente la Escuela mantendrá concertada en todo momento una póliza de seguro con tal finalidad.

## **Capítulo XVII. Derechos Sindicales**

### **Artículo 63. Representación de trabajadores/as**

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.

#### **1. Comité de Empresa**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y de las trabajadoras en la Empresa para la defensa de sus intereses.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

#### **2. Competencias**

a. Recibir información anual sobre la situación económica de la Escuela y semestral sobre la evolución del empleo en la misma.

b. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la Escuela del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y, de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo.

c. Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las adendas, prórrogas y denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieran lugar.

d. Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.

e. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de la Escuela de las decisiones adoptadas sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- Planes de formación profesional de la Empresa.

- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

f. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

g. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Escuela, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

h. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

i. Conocer, trimestralmente al menos, 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 del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

j. Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de

empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

- De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

k. Participar en la Gestión del Fondo de Acción Social.

l. Colaborar con la Dirección de la Escuela para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

m. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este Artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

n. Colaborar con la Dirección de la Empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los Apartados e y l de este

**Artículo, deben elaborarse en el plazo de 15 días.**

### 3. Sigilo profesional

Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas aquellas materias cuyo carácter no sea público, que pudieran vulnerar el derecho a la protección de datos de carácter personal y sobre las que la Dirección señale expresamente de carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Dirección de la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

### 4. Garantías

a. Ningún/a miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido/a o sancionado/a 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 este crédito horario será requisito indispensable su comunicación a la Dirección con una antelación mínima de

48 horas, salvo los supuestos de reconocida urgencia.

Este crédito horario mensual de los distintos miembros del Comité de Empresa se podrá acumular en uno o varios de sus componentes.

#### **Artículo 64. Derechos sindicales**

La Escuela respetará el derecho de todos los trabajadores y todas las trabajadoras 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 o de una trabajadora 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 65. Del derecho de reunión**

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

## **Capítulo XIX. Mediación En Conflicto Colectivo**

### **Artículo 66. 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 quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

2. 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.

3. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos

Laborales de Andalucía (SERCLA); asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudirse a los procesos de arbitraje del citado Sistema.





**ANEXO I. Tablas Salariales**

| Nivel | Años  | 2007         |            | 2008          |            | 2009          |            | 2010          |            |
|-------|-------|--------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
|       |       | SALARIO BASE | INCENTIVOS | SALARIO BASE  | INCENTIVOS | SALARIO BASE  | INCENTIVOS | SALARIO BASE  | INCENTIVOS |
| I a   | +15   | 48.000 €     | 20%        | SB 2007 + ILP | 20%        | SB 2008 + ILP | 20%        | SB 2009 + ILP | 20%        |
| I b   | 12-15 | 46.500 €     | 20%        | SB 2007 + ILP | 20%        | SB 2008 + ILP | 20%        | SB 2009 + ILP | 20%        |
| II a  | 9-12  | 44.000 €     | 18%        | SB 2007 + ILP | 18%        | SB 2008 + ILP | 18%        | SB 2009 + ILP | 18%        |
| II b  | 6-9   | 41.000 €     | 18%        | SB 2007 + ILP | 18%        | SB 2008 + ILP | 18%        | SB 2009 + ILP | 18%        |
| III a | 3-6   | 37.000 €     | 15%        | SB 2007 + ILP | 15%        | SB 2008 + ILP | 15%        | SB 2009 + ILP | 15%        |
| III b | 0-3   | 32.000 €     | 15%        | SB 2007 + ILP | 15%        | SB 2008 + ILP | 15%        | SB 2009 + ILP | 15%        |

| Nivel | Años | 2007         |            | 2008          |            | 2009          |            | 2010          |            |
|-------|------|--------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
|       |      | SALARIO BASE | INCENTIVOS | SALARIO BASE  | INCENTIVOS | SALARIO BASE  | INCENTIVOS | SALARIO BASE  | INCENTIVOS |
| I     | +10  | 32.000 €     | 20%        | SB 2007 + ILP | 15%        | SB 2008 + ILP | 15%        | SB 2009 + ILP | 15%        |
| II    | 6-10 | 27.500 €     | 18%        | SB 2007 + ILP | 15%        | SB 2008 + ILP | 15%        | SB 2009 + ILP | 15%        |
| III   | 3-6  | 23.500 €     | 18%        | SB 2007 + ILP | 15%        | SB 2008 + ILP | 15%        | SB 2009 + ILP | 15%        |
| IV    | 0-3  | 20.000 €     | 15%        | SB 2007 + ILP | 15%        | SB 2008 + ILP | 15%        | SB 2009 + ILP | 15%        |

| NIVEL | 2007         |            | 2008          |            | 2009          |            | 2010          |            |
|-------|--------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
|       | SALARIO BASE | INCENTIVOS | SALARIO BASE  | INCENTIVOS | SALARIO BASE  | INCENTIVOS | SALARIO BASE  | INCENTIVOS |
| I     | 33.000 €     | 15%        | SB 2007 + ILP | 15%        | SB 2008 + ILP | 15%        | SB 2009 + ILP | 15%        |
| II    | 30.000 €     | 15%        | SB 2007 + ILP | 15%        | SB 2008 + ILP | 15%        | SB 2009 + ILP | 15%        |

| CATEGORÍA           | 2007         |            | 2008          |            | 2009          |            | 2010          |            |
|---------------------|--------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
|                     | SALARIO BASE | INCENTIVOS | SALARIO BASE  | INCENTIVOS | SALARIO BASE  | INCENTIVOS | SALARIO BASE  | INCENTIVOS |
| Titulado/a Superior | 31.000 €     | 9%         | SB 2007 + ILP | 15%        | SB 2008 + ILP | 15%        | SB 2009 + ILP | 15%        |
| Titulado/a Medio/a  | 24.400 €     | 6%         | SB 2007 + ILP | 15%        | SB 2008 + ILP | 15%        | SB 2009 + ILP | 15%        |

|                      |          |    |               |    |               |    |               |    |
|----------------------|----------|----|---------------|----|---------------|----|---------------|----|
| Administrativo/a     | 19.000 € | 0% | SB 2007 + ILP | 6% | SB 2008 + ILP | 6% | SB 2009 + ILP | 6% |
| Técnico/a TIC        | 21.000 € | 0% | SB 2007 + ILP | 6% | SB 2008 + ILP | 6% | SB 2009 + ILP | 6% |
| Recepcionista        | 18.345 € | 0% | SB 2007 + ILP | 6% | SB 2008 + ILP | 6% | SB 2009 + ILP | 6% |
| Auxiliares Servicios | 18.345 € | 0% | SB 2007 + ILP | 6% | SB 2008 + ILP | 6% | SB 2009 + ILP | 6% |

(\*) El porcentaje de incentivos aplicable en 2007 será el fijado en el pacto individual de objetivos correspondiente.

**SB+ILP:** Salario Base más el Incremento en base a la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía para los años 2008, 2009 y 2010.

**CCP:** Complemento de Carrera Profesional no revalorizable durante la vigencia del presente Convenio.



Escuela Andaluza de Salud Pública  
CONSEJERÍA DE SALUD

V CONVENIO COLECTIVO  
ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PUBLICA  
2007-2010

## ANEXO II. Esquema de Reclasificación

| NIVEL | 2006              |            | 2007                      |         |                   |              |
|-------|-------------------|------------|---------------------------|---------|-------------------|--------------|
|       | SALARIO BASE 2006 | INCENTIVOS | SALARIO BASE 2006 + 2,7 % | CNS     | SALARIO BASE 2007 | % INCENTIVOS |
| I a   | 46.674 €          | 15% (*)    | 47.934 €                  | 66 €    | 48.000 €          | 15% (*)      |
|       | 46.354 €          | 15% (*)    | 47.606 €                  | 394 €   |                   |              |
|       | 45.752 €          | 15% (*)    | 46.987 €                  | 1.013 € |                   |              |
|       | 45.301 €          | 15% (*)    | 46.524 €                  | 1.476 € |                   |              |
| I b   | 44.905 €          | 15% (*)    | 46.117 €                  | 383 €   | 46.500 €          | 15% (*)      |
|       | 43.921 €          | 15% (*)    | 45.107 €                  | 1.393 € |                   |              |
|       | 43.304 €          | 15% (*)    | 44.473 €                  | 2.027 € |                   |              |
|       | 43.182 €          | 15% (*)    | 44.348 €                  | 2.152 € |                   |              |
| II a  | 42.460 €          | 15% (*)    | 43.606 €                  | 394 €   | 44.000 €          | 15% (*)      |
|       | 42.325 €          | 15% (*)    | 43.468 €                  | 532 €   |                   |              |
|       | 42.185 €          | 15% (*)    | 43.324 €                  | 676 €   |                   |              |
|       | 40.704 €          | 15% (*)    | 41.803 €                  | 2.197 € |                   |              |
| II b  | 39.194 €          | 15% (*)    | 40.252 €                  | 748 €   | 41.000 €          | 15% (*)      |
| III a | 35.836 €          | 15% (*)    | 36.804 €                  | 196 €   | 37.000 €          | 15% (*)      |
|       | 35.000 €          | 15% (*)    | 35.945 €                  | 1.055 € |                   |              |
|       | 32.852 €          | 15% (*)    | 33.739 €                  | 3.261 € |                   |              |
|       | 32.836 €          | 15% (*)    | 33.723 €                  | 3.277 € |                   |              |
| III b | 30.000 €          | 15% (*)    | 30.810 €                  | 1.190 € | 32.000 €          | 15% (*)      |
|       | 27.984 €          | 15% (*)    | 28.740 €                  | 3.260 € |                   |              |

(\*) El porcentaje de incentivos aplicable en 2007 será el fijado en el pacto individual de objetivos correspondiente.

CNS: Complemento de Normalización Salarial.



Escuela Andaluza de Salud Pública  
CONSEJERÍA DE SALUD

V CONVENIO COLECTIVO  
ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA  
2007-2010

| NIVEL | 2006              |            | 2007                      |         |                   |              |
|-------|-------------------|------------|---------------------------|---------|-------------------|--------------|
|       | SALARIO BASE 2006 | INCENTIVOS | SALARIO BASE 2006 + 2,7 % | CNS     | SALARIO BASE 2007 | % INCENTIVOS |
| I     | ---               | ---        | 29.000 €                  | 3.000 € | 32.000 €          | 20%          |
| II    | 23.988 €          | 18%        | 24.636 €                  | 2.864 € | 27.500 €          | 18%          |
| III   | 20.655 €          | 18%        | 21.213 €                  | 2.287 € | 23.500 €          | 18%          |
| IV    | 17.324 €          | 15%        | 17.792 €                  | 2.208 € | 20.000 €          | 15%          |

CNS: Complemento de Normalización Salarial.

| NIVEL | 2006              |            | 2007                      |         |                   |              |
|-------|-------------------|------------|---------------------------|---------|-------------------|--------------|
|       | SALARIO BASE 2006 | INCENTIVOS | SALARIO BASE 2006 + 2,7 % | CNS     | SALARIO BASE 2007 | % INCENTIVOS |
| I     | 31.012 €          | 15%        | 31.849 €                  | 1.151 € | 33.000 €          | 15%          |
| II    | 27.984 €          | 15%        | 28.740 €                  | 1.260 € | 30.000 €          | 15%          |

CNS: Complemento de Normalización Salarial.

| CATEGORÍA           | 2006              |            | 2007                      |         |                   |              |
|---------------------|-------------------|------------|---------------------------|---------|-------------------|--------------|
|                     | SALARIO BASE 2006 | INCENTIVOS | SALARIO BASE 2006 + 2,7 % | CNS     | SALARIO BASE 2007 | % INCENTIVOS |
| Titulado/a Superior | 27.853 €          | 9%         | 28.605 €                  | 2.395 € | 31.000 €          | 9%           |
| Titulado/a Medio/a  | 22.711 €          | 6%         | 23.325 €                  | 1.075 € | 24.400 €          | 6%           |
| Administrativo/a    | 18.084 €          | 0%         | 18.572 €                  | 428 €   | 19.000 €          | 0%           |
| Técnico/a TIC       | 20.058 €          | 0%         | 20.600 €                  | 400 €   | 21.000 €          | 0%           |
| Recepcionista       | 16.600 €          | 0%         | 17.049 €                  | 1.296 € | 18.345 €          | 0%           |
| Auxiliares Serv.    | 17.513 €          | 0%         | 17.986 €                  | 359 €   | 18.345 €          | 0%           |

CNS: Complemento de Normalización Salarial.

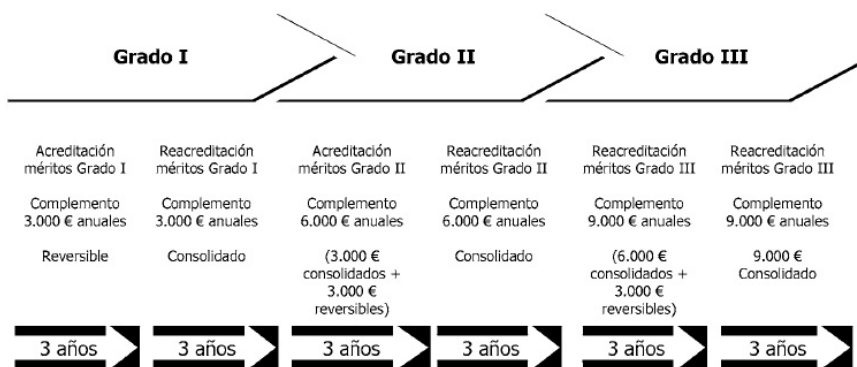


Escuela Andaluza de Salud Pública  
CONSEJERÍA DE SALUD

V CONVENIO COLECTIVO  
ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA  
2007-2010

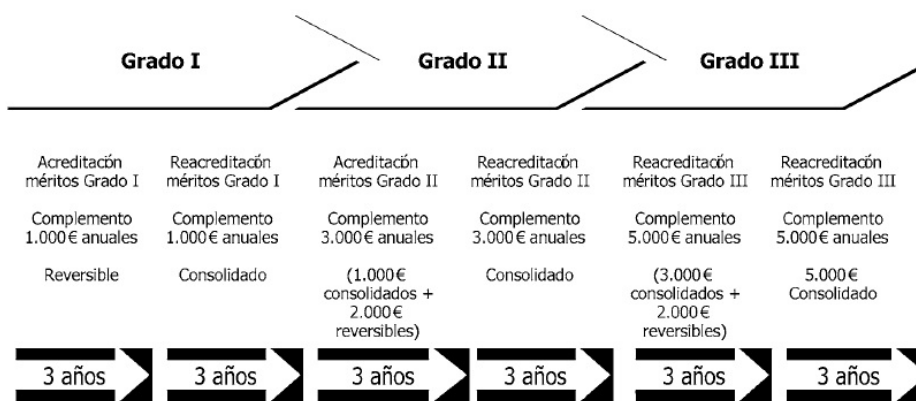
### ANEXO III. Cuantía y evolución de los complementos de carrera profesional

#### PROFESOR / PROFESORA



Evaluaciones cada tres años. Consolidaciones cada seis años

#### TÉCNICO / TÉCNICA



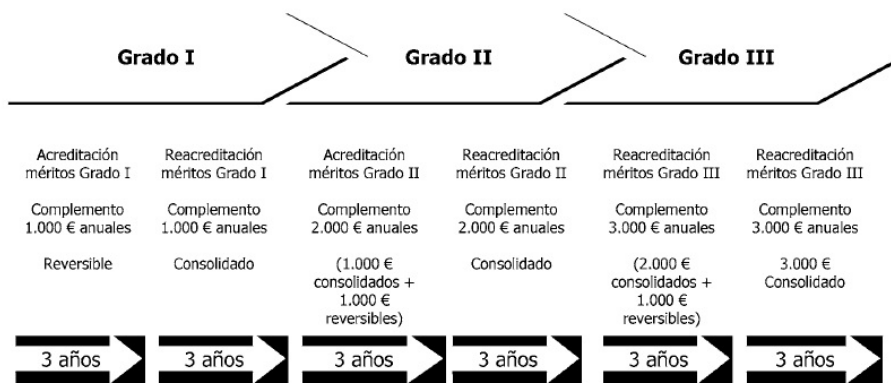
Evaluaciones cada tres años. Consolidaciones cada seis años



Escuela Andaluza de Salud Pública  
CONSEJERÍA DE SALUD

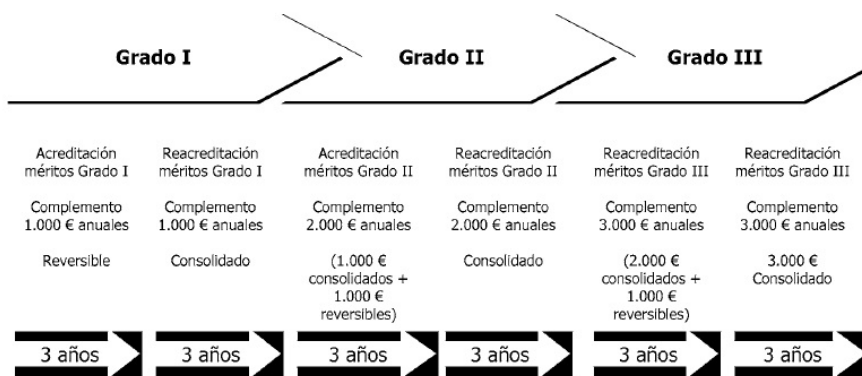
V CONVENIO COLECTIVO  
ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA  
2007-2010

### ESPECIALISTAS



Evaluaciones cada tres años. Consolidaciones cada seis años

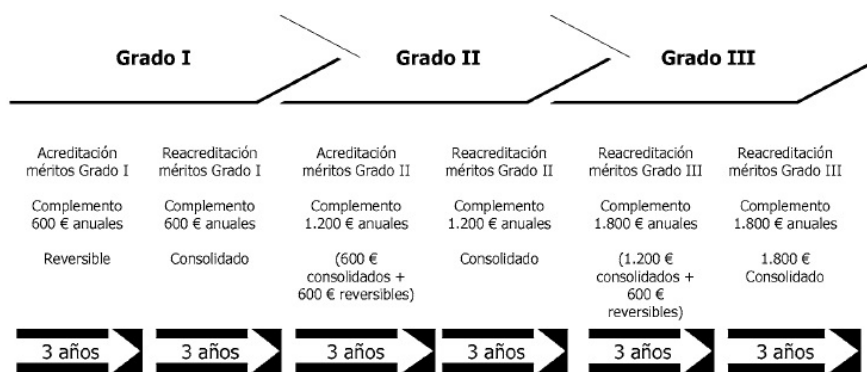
### TITULADO SUPERIOR



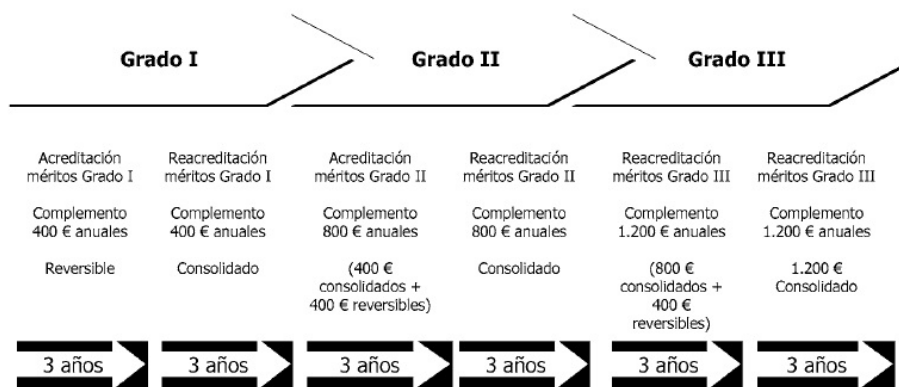
Evaluaciones cada tres años. Consolidaciones cada seis años

Escuela Andaluza de Salud Pública  
CONSEJERÍA DE SALUDV CONVENIO COLECTIVO  
ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA  
2007-2010

## TITULADO MEDIO



Evaluaciones cada tres años. Consolidaciones cada seis años

ADMINISTRATIVO  
TÉCNICO TIC  
RECEPCIONISTA  
AUXILIAR DE SERVICIOS

Evaluaciones cada tres años. Consolidaciones cada seis años



#### **ANEXO IV. Relación de puestos de responsabilidad y confianza**

Coordinación de las Secretarías en Áreas de Producción y de Sistemas de Información

Secretaría de Docencia  
Secretaría técnica de Docencia  
Secretaría de Consultoría  
Secretaría de Investigación  
Secretaría de Cooperación Internacional  
Coordinación de Sistemas de Información

Secretaría de Dirección:

Secretaría del Consejero Delegado  
Secretaría de Gerencia

Dirección/Coordinación de Unidades Adscritas:

Registro de Cáncer  
Centro Andaluz de Información de Medicamentos (CADIME)

Otros puestos de confianza y/o responsabilidad:

Adjunto/a a Dirección  
Responsable de Área y Línea  
Responsable de Marketing  
Responsable de Biblioteca  
Responsable de Sistemas de Información  
Responsable de Servicios Generales  
Responsable de Gestión de Procesos

Esta relación de puestos de responsabilidad y confianza podrá ser modificada por la Dirección a lo largo del periodo de vigencia de este Convenio Colectivo, previa información al Comité de Empresa.



**ANEXO V. Complementos e incentivos para los puestos de responsabilidad y/o confianza**

Hasta la publicación del documento de normalización de los complementos de responsabilidad y/o confianza, el esquema de retribuciones se basa en el acordado en el IV Convenio Colectivo, con las actualizaciones que se recogen en este anexo:

**Coordinación de las Secretarías en Áreas de Producción y de Sistemas de Información**

| Denominación                 | Concepto                                                                                                                                                 | Valor Anual Bruto (euros) 2007 |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Complemento Coordinación I   | Administrativos que no coordinen profesionales pero se considere necesario por la Escuela la coordinación de la actividad que realizan en su Unidad/Área | 1.563                          |
| Complemento Coordinación II  | 1-3 personas                                                                                                                                             | 3.751                          |
| Complemento Coordinación III | Más de 3 personas                                                                                                                                        | 4.376                          |

**Secretaría de Dirección**

| Denominación            | Valor Anual Bruto (euros) 2007 |
|-------------------------|--------------------------------|
| Secretaría de Dirección | 6.803                          |

**Dirección/Coordinación de Unidades Adscritas:**

| Denominación       | Valor Anual Bruto (euros) 2007 |
|--------------------|--------------------------------|
| Registro de Cáncer | 4.144                          |
| CADIME             | 5.001                          |

Escuela Andaluza de Salud Pública  
CONSEJERÍA DE SALUD**V CONVENIO COLECTIVO  
ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA  
2007-2010**

Otros puestos de confianza y/o responsabilidad:

| Denominación                           | Valor Anual Bruto<br>(euros) 2007 |
|----------------------------------------|-----------------------------------|
| Adjunto/a a Dirección                  | 9.000                             |
| Responsable de Área y Líneas           | 6.000                             |
| Responsable de Servicios Generales     | 5.001                             |
| Responsable de Marketing y Biblioteca  | 4.376                             |
| Responsable de Sistemas de Información | 3.019                             |
| Responsable de Gestión de Procesos     | Por determinar                    |

Los porcentajes de incentivos, por puestos, se detallan en la tabla adjunta:

| Puesto                                                                                                   | %Incentivos                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Adjunto/a a Dirección y Responsable de Área y Línea                                                      | 25%                                       |
| Responsable de Servicios Generales                                                                       | 25%                                       |
| Coordinación CADIME                                                                                      | 20%                                       |
| Dirección de Registro de Cáncer                                                                          | 15%                                       |
| Responsable de Marketing, Biblioteca y Sistemas de Información y Coordinación de Sistemas de Información | El de la categoría desde la que se accede |
| Coordinación de las Secretarías en Áreas de Producción                                                   | 12%                                       |
| Secretaría de Dirección                                                                                  | 10%                                       |
| Responsable de Gestión de Procesos                                                                       | Por determinar                            |



Escuela Andaluza de Salud Pública  
CONSEJERÍA DE SALUD

V CONVENIO COLECTIVO  
ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PUBLICA  
2007-2010

## **ANEXO VI Compensación por desplazamiento**

Para el año 2007 se establecen las siguientes cantidades en concepto de dietas:

Dieta sin pernoctación: 26,67€

Dieta con pernoctación: 48,00€

Dieta internacional sin pernoctación: 33,06€

Dieta internacional con pernoctación: 54,73€

A la publicación del presente convenio, la compensación por kilometraje será:

Kilometraje: 0,18€ por kilómetro

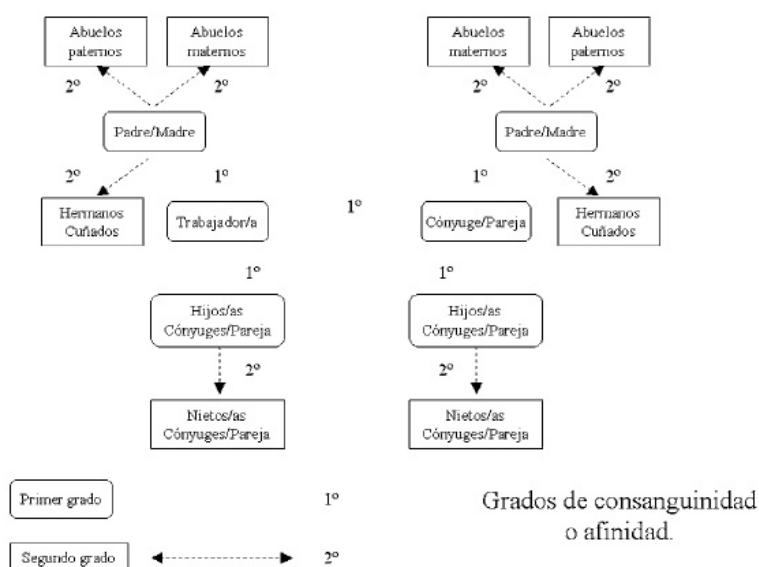
Estas cantidades serán actualizadas conforme a las revisiones que realice la Junta de Andalucía.



Escuela Andaluza de Salud Pública  
CONSEJERÍA DE SALUD

V CONVENIO COLECTIVO  
ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PUBLICA  
2007-2010

## ANEXO VII Representación Gráfica de Grados de Consanguinidad



### TEXTO DE LA LEY DE LOS GRADOS

Abuelos/as maternos/as  
Abuelos/as paternos/as

Abuelos/as maternos/as  
Abuelos/as paternos/as

Padre/Madre  
Padre/Madre

Hermanos/as  
Cuñados/as

Trabajador/a

Cónyuge/Pareja  
Hermanos/as

Hermanos/as  
Cuñados/as

Hijos/as  
Cónyuge/Pareja

Hijos/as  
Cónyuge/Pareja

Nietos/as  
Cónyuge/Pareja

Nietos/as  
Cónyuge/Pareja

Primer grado > 1º  
Segundo grado > 2º



## ANEXO VIII Cálculo de la reducción salarial por reducción de jornada

En lo que se refiere al Apartado 4 del Artículo 29 sobre permisos y reducciones de jornada por motivos familiares y a fin de mantener la proporcionalidad entre las reducciones de Jornada y Salario que venía existiendo, se aplica una interpolación cuadrática utilizando el método de Newton.

$$y = c_0 + c_1 \cdot (x - x_0) + c_2 \cdot (x - x_0) \cdot (x - x_1)$$

Para ello, se toman como partida las tres situaciones contempladas en el IV Convenio Colectivo:

$$\begin{aligned} (x_0, y_0) &= (50, 50) && \rightarrow \text{A 50\% de jornada trabajada, 50\% del salario.} \\ (x_1, y_1) &= (66.7, 75) && \rightarrow \text{A 2/3 de jornada trabajada, 75\% del salario.} \\ (x_2, y_2) &= (100, 100) && \rightarrow \text{A 100\% de jornada trabajada, 100\% del salario.} \end{aligned}$$

Con ellas se calculan los coeficientes  $c_0$ ,  $c_1$  y  $c_2$  sustituyendo los valores de  $x_0$  y  $x_1$ , y a continuación los valores de  $x$  e  $y$  de cada uno de los tres puntos anteriores:

Sustitución de  $x_0$  y  $x_1$

$$y = c_0 + c_1 \cdot (x - 50) + c_2 \cdot (x - 50) \cdot (x - 66.7)$$

Sustitución del punto  $(x_0, y_0) = (50, 50)$

$$50 = \underbrace{c_0 + c_1 \cdot (50 - 50)}_{=0} + \underbrace{c_2 \cdot (50 - 50) \cdot (50 - 66.7)}_{=0} \rightarrow c_0 = 50$$

Sustitución del punto  $(x_1, y_1) = (66.7, 75)$

$$\begin{aligned} 75 &= 50 + c_1 \cdot (66.7 - 50) + c_2 \cdot (66.7 - 50) \cdot (66.7 - 66.7) \rightarrow 75 = 50 + 16.7c_1 + \underbrace{c_2 \cdot (66.7 - 50) \cdot (66.7 - 66.7)}_{=0} \\ 16.7 & && \rightarrow 25 = 16.7c_1 \rightarrow c_1 = 25 / 16.7 \end{aligned}$$

$$c_1 = 1.497006$$

Sustitución del punto  $(x_2, y_2) = (100, 100)$

$$100 = 50 + 1.497006 \cdot (100 - 50) + c_2 \cdot (100 - 50) \cdot (100 - 66.7) \rightarrow 100 = 50 + 74.8503 + 16.65c_2 \rightarrow -24.8503 = 16.65c_2$$

$$c_2 = -24.8503 / 16.65 \rightarrow c_2 = -0.014925$$

Obtenidos los valores de los tres coeficientes, la fórmula será:

$$y = 50 + 1.497006 \cdot (x - 50) - 0.014925 \cdot (x - 50) \cdot (x - 66.7)$$



Escuela Andaluza de Salud Pública  
CONSEJERÍA DE SALUD

V CONVENIO COLECTIVO  
ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA  
2007-2010

Para cualquier reducción de jornada comprendida entre un octavo y un medio, el valor  $x$  será el porcentaje de jornada trabajada (que en la Escuela se denominará  $R$ ) y a ese valor corresponderá un porcentaje del salario  $y$  (que en la Escuela se denominará  $f_R$ ):

$$f_R = 50 + 1,497006(R-50) - 0,014925(R-50)(R-66,7)$$

$R$ : Horario trabajado, una vez aplicada la reducción, en tanto por ciento, con un decimal

$f_R$ : Factor de Reducción de Salario, en tanto por ciento.

Los conceptos salariales del esquema retributivo afectados por la reducción de jornada, deberán ser multiplicados por el factor de reducción de salario  $f_R$ , con la distribución que se presenta en la siguiente tabla:

| Cómputo Horario |                 |         |          | Salario   |                     |
|-----------------|-----------------|---------|----------|-----------|---------------------|
| Anual (Horas)   | Semanal (Horas) | $R$ (%) | Fracción | $f_R$ (%) | Ejemplo para 1.000€ |
| 1.560           | 35,00           | 100,0   | 0        | 100,0     | 1.000,00 €          |
| 1.365           | 30,63           | 87,5    | 1/8      | 94,5      | 944,96 €            |
| 1.337           | 30,00           | 85,7    | 1/7      | 93,3      | 933,19 €            |
| 1.326           | 29,75           | 85,0    |          | 92,8      | 928,36 €            |
| 1.299           | 29,16           | 83,3    | 1/6      | 91,6      | 916,00 €            |
| 1.248           | 28,00           | 80,0    | 1/5      | 89,0      | 889,55 €            |
| 1.170           | 26,25           | 75,0    | 1/4      | 84,3      | 843,28 €            |
| 1.092           | 24,50           | 70,0    |          | 79,0      | 789,55 €            |
| 1.041           | 23,35           | 66,7    | 1/3      | 75,0      | 750,00 €            |
| 780             | 17,50           | 50,0    | 1/2      | 50,0      | 500,00 €            |