

**PARQUE de las CIENCIAS**  
ANDALUCÍA - GRANADA

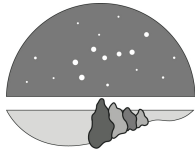
---

## **III CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL CONSORCIO PARQUE DE LAS CIENCIAS**

**(Texto aprobado Comisión Negociadora 07/10/2025)**

- 1 -

---



## ÍNDICE

### **CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

- Artículo 1. Ámbito funcional y personal
- Artículo 2. Ámbito temporal
- Artículo 3. Denuncia, prórroga y revisión

### **CAPÍTULO II. GARANTÍAS**

- Artículo 4. Absorción y compensación
- Artículo 5. Vinculación a la totalidad

### **CAPÍTULO III. COMISIÓN DEL CONVENIO**

- Artículo 6. Comisión del Convenio
- Artículo 7. Funciones de la Comisión del Convenio
- Artículo 8. Funcionamiento de la Comisión del Convenio

### **CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

- Artículo 9. Organización del trabajo
- Artículo 10. Criterios inspiradores de la organización del trabajo
- Artículo 11. Competencias de la representación legal de las personas trabajadoras

### **CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

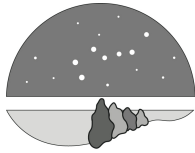
- Artículo 12. Grupos profesionales
- Artículo 13. Definición de categorías profesionales

### **CAPÍTULO VI. PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO Y MOVILIDAD.**

- Artículo 14. Selección del personal
- Artículo 15. Promoción
- Artículo 16. Contratación temporal
- Artículo 17. Periodo de prueba
- Artículo 18. Movilidad funcional
- Artículo 19. Otras formas de movilidad

### **CAPÍTULO VII. JORNADA, HORARIO Y TRABAJO EN COMISIÓN DE SERVICIO**

- Artículo 20. Jornada y horario. Flexibilidad
- Artículo 21. Trabajo en comisión de servicio
- Artículo 22. Crédito horario derivado del sistema de flexibilidad en el cumplimiento de la jornada laboral y del trabajo en comisión de servicio



## **CAPÍTULO VIII. VACACIONES Y PERMISOS**

Artículo 23. Vacaciones

Artículo 24. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares

Artículo 25. Otros permisos

Artículo 26. Justificación de las ausencias por indisposición

## **CAPÍTULO IX. EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Artículo 27. Excedencias por cuidado de familiares

Artículo 28. Excedencia voluntaria

Artículo 29. Excedencia forzosa

Artículo 30. Excedencia por incompatibilidad

Artículo 31. Otras causas de suspensión del contrato de trabajo

## **CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 32. Disposiciones generales

Artículo 33. Ejercicio de la potestad disciplinaria

Artículo 34. Concepto y clasificación de las faltas disciplinarias

Artículo 35. Faltas muy graves

Artículo 36. Faltas graves

Artículo 37. Faltas leves

Artículo 38. Sanciones

Artículo 39. Competencia para la imposición de sanciones

Artículo 40. Prescripción

Artículo 41. Procedimiento sancionador

## **CAPÍTULO XI. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**

Artículo 42. Formación y perfeccionamiento profesional

## **CAPÍTULO XII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL**

Artículo 43. Participación en materia de seguridad y salud laboral

Artículo 44. Actuaciones en materia de seguridad e higiene

Artículo 45. Comité de Seguridad y Salud

Artículo 46. Delegados de Prevención

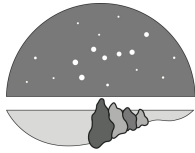
Artículo 47. Elementos de protección

Artículo 48. Reconocimientos médicos

Artículo 49. Vestuario

## **CAPÍTULO XIII. ESTRUCTURA SALARIAL**

Artículo 50. Salario base y pagas extraordinarias



Artículo 51. Complementos y pluses salariales

Artículo 52. Pagas extraordinarias

Artículo 53. Revisión salarial

#### **CAPÍTULO XIV. ACCIÓN SOCIAL Y FORMACIÓN**

Artículo 54. Acción Social y Formación

Artículo 55. Seguro Colectivo de Accidentes para el personal

Artículo 56. Seguro de Responsabilidad

#### **CAPÍTULO XV. JUBILACIÓN**

Artículo 57. Jubilación voluntaria

#### **CAPÍTULO XVI. DERECHOS LABORALES Y DE REPRESENTACIÓN**

Artículo 58. Derecho de reunión

Artículo 59. Derechos de la representación de personal

Artículo 60. Derechos de las organizaciones sindicales y personas afiliadas

#### **CAPÍTULO XVII. MEDIACIÓN EN CONFLICTOS LABORALES**

Artículo 61. Mediación, arbitraje y conciliación

#### **CAPÍTULO XVIII. INDEMNIZACIONES**

Artículo 62. Indemnizaciones por razón del servicio

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

Primera. Acuerdos posteriores a la entrada en vigor del Convenio

Segunda. Condiciones más favorables

Tercera. Cláusulas "ad persona"

Cuarta. Personal con jornada superior a la ordinaria

Quinta. Seguimiento de la aplicación del sistema de flexibilidad horaria

Sexta. Situación del personal en caso de disolución del Consorcio

#### **DISPOSICIONES FINALES**

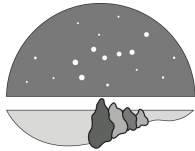
Primera. Aplicación e interpretación del Convenio

Segunda. Normativa de aplicación

#### **ANEXOS**

Anexo I. Categorías profesionales y Tabla Salarial

Anexo II. Servicio de Guardia



## CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

1. El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia del Consorcio Parque de las Ciencias -en adelante CPC-, tanto en todas sus dependencias y servicios actuales como en aquellos que puedan llegar a formar parte de éste.

2. Las normas contenidas en el presente Convenio son aplicables a las personas trabajadoras del CPC cuyas retribuciones se efectúen con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral en el Presupuesto de Gastos anual, y cuyos puestos se encuentren incluidos en el Catálogo de Puestos de trabajo.

3. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con el CPC se encuentre sometida a Derecho Administrativo y derive de la aceptación por ésta de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contrato laboral y, por tanto, no sujetos con carácter general al horario y jornada que para éstos se establece en el presente Convenio.
- b) Las personas funcionarias o laborales adscritas al CPC por las distintas Administraciones que forman parte de éste, que permanecerán en situación que proceda en su Administración de origen conforme a lo establecido en la vigente legislación de aplicación.

### Artículo 2. Ámbito temporal.

1. El Convenio Colectivo será acordado por las partes negociadoras y sometido a la aprobación del Consejo Rector de la Entidad antes de la firma, previos los informes preceptivos de la Administración de adscripción.

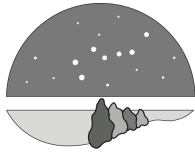
2. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación, siendo su duración de 4 años desde la fecha de su publicación.

3. Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y, por tanto, cualquier mejora que se establezca por acuerdo o norma más favorable a las personas incluidas en su ámbito de aplicación, se aplicará prevaleciendo sobre su contenido.

### Artículo 3. Denuncia, prórroga y revisión.

1. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia solicitada por escrito a la otra, su revisión con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales completos.



3. Si denunciado y expirado el Convenio Colectivo las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera de la duración del que esté vigente, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

## CAPÍTULO II. GARANTÍAS

### Artículo 4. Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en este Convenio sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

### Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

1. Las estipulaciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas global y conjuntamente para su aplicación práctica.

2. En el supuesto de que por la Jurisdicción competente fuese anulada alguna disposición del Convenio o parte de éste, ésta devendrá ineficaz y, por ello, se volverán a negociar el precepto o preceptos o partes de los mismos anulados por el órgano que lo pactó.

## CAPÍTULO III. COMISIÓN DEL CONVENIO

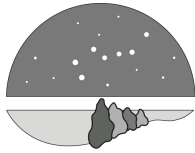
### Artículo 6. Comisión del Convenio.

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear una Comisión de seguimiento de éste y de todos aquellos asuntos que afecten a las personas incluidas en su ámbito de aplicación, siendo el órgano en el que dichas partes, en pie de igualdad, se comprometen a dirimir sus diferencias.

2. La Comisión estará compuesta por la representación legal de las personas trabajadoras de la Entidad -en adelante RLT- y las designadas por el Consorcio, entre los que se incluirá quien ostente la Presidencia de la Comisión, que corresponderá a la persona titular de la Dirección Gerencia o persona en quien delegue. Ambas partes podrán estar asistidas por personas asesoras que tendrán voz, pero no voto.

3. Asimismo, contará con una persona designada por la Entidad que desempeñará las funciones de secretaria con voz, pero no voto. El Consorcio facilitará los espacios y medios precisos para la celebración de las reuniones de trabajo.

4. La Comisión funcionará de acuerdo con las normas que se establezcan en la primera sesión que se celebre.



### **Artículo 7. Funciones de la Comisión del Convenio.**

Serán funciones de la Comisión de Convenio:

- a) La interpretación del texto del Convenio en todos sus aspectos y en su aplicación práctica.  
Los acuerdos que se alcancen requerirán el voto afirmativo de, al menos, la mayoría de cada una de las representaciones que la integran, formarán parte del Convenio y tendrán su misma eficacia obligacional.
- b) La resolución definitiva y preceptiva de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su consideración respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el Convenio, así como en otros acuerdos existentes con el Consorcio o que se suscriban y que afecten al personal.
- c) La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
- d) La revisión puntual del Convenio y revisión anual de los aspectos económicos.
- e) Las facultades de resolución de conflictos, tanto individuales como colectivos, derivados de cuestiones no resueltas por los cauces ordinarios.
- f) El conocimiento de las cuestiones que puedan producirse relativas a personas trabajadoras con circunstancias especiales, trabajadoras embarazadas y con responsabilidades familiares.
- g) Cualquier otro asunto que le sea asignado en el articulado de este Convenio.

### **Artículo 8. Funcionamiento de la Comisión del Convenio.**

1. Las reuniones tendrán carácter ordinario o extraordinario y se celebrarán de manera presencial en la sede del CPC, salvo que en la convocatoria se disponga otra cosa, o por vía telemática.

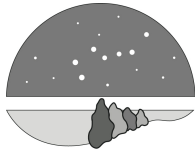
Las reuniones ordinarias tendrán carácter anual y las extraordinarias se celebrarán cuando las circunstancias lo precisen y así lo solicite alguna de las partes.

De todas las reuniones se levantará actas y su borrador se remitirá a los miembros de la Comisión del Convenio y a la representación legal de las personas trabajadoras en el plazo de quince días siguientes a la celebración de la sesión, salvo aquellos asuntos que vayan a someterse al Consejo Rector, que se remitirán antes de que se celebre el mismo.

2. Las convocatorias ordinarias de la Comisión se cursarán con una antelación mínima de 3 días hábiles a la fecha prevista para su celebración. Las sesiones extraordinarias se convocarán con al menos 24 horas de antelación a dicha fecha.

Las convocatorias de las sesiones ordinarias y extraordinarias se cursarán por vía telemática por la Presidencia de la Comisión mediante comunicación individualizada a cada persona integrante de la misma e irán acompañadas del orden del día de los asuntos a tratar y de la documentación precisa para su estudio.

3. Los acuerdos serán adoptados por mayoría. En caso de que no hubiese acuerdo en la resolución del asunto de que se trate o en la interpretación de algún artículo del Convenio, se recurrirá al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía -SERCLA- u órgano o mecanismo de mediación y arbitraje que



lo sustituya, que será acordado de común acuerdo por los miembros de la Comisión. Los acuerdos y propuestas que resulten de interés general o que afecten a un número significativo de personas trabajadoras se expondrán en el portal de transparencia de la Entidad en el plazo máximo de 1 mes.

4. Ninguna resolución o acuerdo adoptado por la Comisión del Convenio podrá reducir derecho alguno de los establecidos en el Convenio.

5. La Comisión tendrá derecho a conocer y recibir cuanta información y documentación esté relacionada con su ámbito competencial, y le será facilitada por la Dirección Gerencia del Consorcio.

## **CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Artículo 9. Organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección Gerencia de la Entidad, debiendo respetar en todo caso los cauces que la legislación vigente establece para hacer efectiva la participación de la RLT en los procesos de toma de decisiones relativas a las condiciones de empleo de la plantilla.

2. En el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor del Convenio, el Consorcio suministrará a la Comisión del Convenio una descripción detallada del contenido funcional de cada una de las unidades y servicios que integran el Organigrama Funcional.

### **Artículo 10. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.**

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

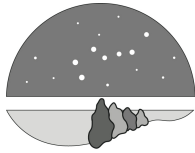
- a) La adecuación de la plantilla de personal al mayor y mejor nivel de prestación de los servicios.
- b) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- c) La valoración de los puestos.
- d) La profesionalización y promoción del personal.
- e) La evaluación del desempeño.

2. La RLT tendrá el derecho y el deber de participar en todas aquellas iniciativas en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación de éstas en su caso.

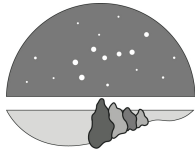
### **Artículo 11. Competencias de la representación legal de las personas trabajadoras.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, corresponde a la Representación Legal de las personas trabajadoras -RLT- y a las Secciones Sindicales:

- A. Recibir información sobre cualquier ajuste, modificación o creación de unidades y servicios en el Organigrama del CPC.
- B. Realizar propuestas para la mejora de la organización del trabajo. Estas propuestas serán incluidas en el orden del día de la primera convocatoria de la Comisión del Convenio que se celebre.



- C. Ser informada y consultada sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, sobre la situación de la entidad y la evolución del empleo en los términos siguientes:
- Información trimestral sobre evolución general del sector económico, situación económica de la entidad, evolución reciente y probable de sus actividades, producción y ventas; previsiones de contratación y sus modalidades; estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estudios sobre medio ambiente laboral y mecanismos de prevención.
  - Información, al menos anualmente, relativa a la aplicación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla desgregadas por sexo y distribuidas por grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor y los 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.
  - Conocer el balance, las cuentas de resultados, la memoria y demás documentación relativa a la gestión presupuestaria, en su caso; los modelos de contrato de trabajo que se utilicen y, en su caso, los documentos relativos a la terminación de cualquier relación laboral; las sanciones por la comisión de infracciones disciplinarias y a recibir la copia básica de los contratos y prórrogas y sus denuncias en el plazo de 10 días.
  - Ser informada y consultada sobre todas las decisiones que pudieran provocar cambios relevantes en la organización del trabajo y en los contratos de trabajo, así como sobre la adopción de medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
- D. La RLT tendrá derecho a emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del CPC de las decisiones adoptadas por éste, y en un plazo máximo de 15 días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes, en las siguientes cuestiones:
- Reestructuraciones de la plantilla y ceses totales, definitivos, parciales o temporales.
  - Reducciones de jornada.
  - Traslado total o parcial de instalaciones.
  - Procesos de modificación del estatus jurídico de la entidad que incida en el volumen de empleo.
  - Planes de formación profesional.
  - Sistemas de organización y control de trabajo.
- E. Además, la RLT tendrá las siguientes competencias:
- Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y de empleo; condiciones de seguridad y salud en el trabajo; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.
  - Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de las personas trabajadoras y sus familiares.
  - Colaborar cuando se determine por convenio colectivo, con la Dirección Gerencia en el incremento de la productividad y en la puesta en marcha de medidas de conciliación.



- d) Informar a las personas que representen sobre los temas y asuntos que repercutan en las relaciones laborales.

2. Capacidad y sigilo profesional.

- A. La RLT podrá ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de las personas que la integren.
- B. Las personas integrantes de la RLT y expertas que la asistan observarán el deber de sigilo respecto a la documentación que se facilite con carácter reservado.

3. Garantías laborales.

Las personas integrantes de la RLT, a salvo de lo que se disponga en este Convenio, tienen como mínimo las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos la persona interesada, el comité o el resto de los delegados de personal.
- b) No ser despedida ni sancionada durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, si la sanción pretende basarse en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación.
- c) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del comité o delegados, para el ejercicio de sus funciones de representación, de 15 horas/mes.
- Podrá pactarse en convenio la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

## CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Artículo 12. Grupos profesionales.

La clasificación del personal del Consorcio se estructura en los siguientes grupos profesionales, definidos por el nivel de titulación y la naturaleza de las funciones a desempeñar según la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

#### Grupo I: Dirección y Gestión de Servicios

- Correspondencia: Nivel 3 y 4 MECES | Nivel 7 y 8 EQF.
- Descripción: Puestos que requieren el más alto nivel de cualificación académica. Sus funciones incluyen la planificación estratégica, la gestión de recursos y la dirección de los servicios a su cargo.



- Requisitos de Titulación: Título Universitario oficial de Nivel 3 MECES (Máster) o Nivel 4 MECES (Doctorado), o sus equivalentes pre-Bolonia (Licenciatura, Arquitectura, Ingeniería) debidamente homologados.

#### Grupo II: Gestión de Secciones y personal Técnico

- Correspondencia: Nivel 2 MECES | Nivel 6 EQF.
- Descripción: Puestos que requieren titulación universitaria de Grado. Este grupo diferencia dos tipos de roles: por un lado, la gestión de secciones o la coordinación de equipos; por otro, puestos técnicos titulados que realizan tareas complejas de análisis, estudio o soporte cualificado, sin personal directo a cargo.
- Requisitos de Titulación: Título Universitario oficial de Nivel 2 MECES (Grado), o sus equivalentes pre-Bolonia (Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica) debidamente homologados.

#### Grupo III: Profesionales Especialistas y personal Administrativo Especializado

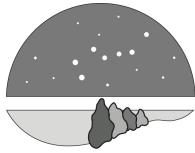
- Correspondencia: Nivel 1 MECES | Nivel 5 EQF.
- Descripción: Puestos que requieren una especialización técnica o administrativa. Sus funciones se centran en la aplicación de procedimientos, el manejo de herramientas específicas o la gestión de procesos administrativos complejos. Adicionalmente, podrán adscribirse a este grupo puestos de especialista que incluyan la coordinación de equipos operativos en áreas como mantenimiento, obras o servicios.
- Requisitos de Titulación: Título de Técnico Superior (Ciclo Formativo de Grado Superior) o titulaciones equivalentes (BUP, Bachiller Superior, FP de Segundo Grado).

#### Grupo IV: Profesionales cualificados y personal de Soporte Administrativo

- Correspondencia: Nivel 2, 3 y 4 EQF.
- Descripción: Puestos que desempeñan tareas técnicas o administrativas de apoyo, siguiendo instrucciones definidas, y que requieren una cualificación de base para su correcta ejecución. Dentro de este grupo también se contemplan puestos que, además de sus tareas propias, coordinan el trabajo de pequeños equipos en labores de mantenimiento, logística, jardinería o servicios similares.
- Requisitos de Titulación: Título de Técnico (Ciclo Formativo de Grado Medio), Bachiller, Graduado Escolar o FP de Primer Grado.

#### Grupo V: Personal Subalterno y de oficios

- Correspondencia: Nivel 1 EQF.
- Descripción: Puestos de carácter auxiliar o de apoyo general que no requieren una cualificación específica.
- Requisitos de Titulación: Certificado de Escolaridad o formación laboral y experiencia equivalentes.



### **Artículo 13. Definición de categorías profesionales.**

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales y sus modificaciones serán acordadas en la Comisión del Convenio y constarán como Anexo I del presente Convenio.

## **CAPÍTULO VI. PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO Y MOVILIDAD.**

### **Artículo 14. Selección del personal.**

1. La selección del personal se efectuará mediante procedimientos que garanticen el derecho de igualdad en el acceso al empleo público, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad.

2. El acceso a la condición de personal laboral fijo se realizará a una categoría profesional concreta, de acuerdo con la oferta de empleo público que se realice y a través de los sistemas de concurso o concurso-oposición.

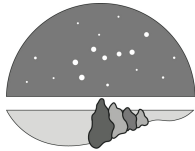
3. Con carácter general, la selección del personal para las categorías profesionales correspondientes a los Grupos I y II se hará por el sistema de concurso-oposición. Respecto a las categorías profesionales correspondientes a los Grupos III, IV y V, la selección se efectuará por el sistema de concurso. No obstante, cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar resulte adecuado y lo acuerde la Comisión del Convenio, podrá llevarse a cabo la selección del personal con la celebración de pruebas adecuadas para las categorías profesionales de los Grupos III, IV y V.

4. El sistema de selección por concurso-oposición, en el que participará la RLT en los términos previstos legalmente, se ajustará al siguiente procedimiento:

- a) La convocatoria y resolución corresponderá a la Dirección Gerencia de la entidad.
- b) La fase de oposición, que será previa y eliminatoria, supondrá el cincuenta y cinco por ciento de la puntuación total y consistirá en una o varias pruebas teóricas y/o prácticas relacionadas con cada categoría profesional, sobre el programa que se establecerá en la convocatoria.

La puntuación total del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las dos fases, sin que en ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso pueda ser aplicada para superar la fase de oposición.

- c) En la puntuación de la fase de concurso, que supondrá el cuarenta y cinco por ciento de la puntuación total, se valorarán los siguientes méritos:
  - Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
  - Cursos de formación o perfeccionamiento relacionados directamente con directamente relacionados con la categoría a la que se opta y los que tengan relación con el puesto ofertado. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.



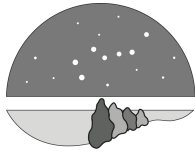
- Experiencia profesional en la misma categoría a la que se aspira. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a que se opta en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas públicas o privadas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se haya adquirido la experiencia.
- Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

- d) Por la Comisión del Convenio se determinará en cada convocatoria el porcentaje reservado para el acceso de personas con discapacidad que no será inferior al 4 por ciento, y fijará los criterios de distribución de los puestos resultantes de aplicar el porcentaje acordado al total de las ofertadas entre las distintas categorías.
- e) Dentro de los límites anteriores, el Consorcio negociará en el seno de la Comisión del Convenio el contenido de las respectivas convocatorias.
- f) En su caso, los temarios, previa negociación de los criterios generales en la Comisión del Convenio, serán elaborados el Consorcio.

5. El sistema de selección por concurso, en el que participará la RLT en los términos previstos legalmente, se ajustará al siguiente procedimiento:

- a) La convocatoria y resolución corresponderá a la Dirección Gerencia de la entidad.
- b) Se valorarán los siguientes méritos:
  - Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
  - La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría profesional a la que se opta y tengan relación con el puesto ofertado. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.
  - Experiencia profesional en la misma categoría. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a que se aspira en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas públicas o privadas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se haya adquirido la experiencia.
- c) Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.



La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

- d) Dentro de los límites anteriores, el Consorcio negociará en el seno de la Comisión del Convenio el contenido de las respectivas convocatorias.

#### **Artículo 15. Promoción.**

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

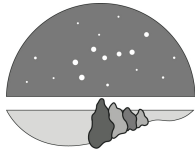
2. Podrán participar en la promoción quienes ostenten la condición de personal fijo o fijo discontinuo cuya situación figure en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que acrediten una permanencia mínima de un año en la misma categoría profesional con el carácter de fijo desde la que se pretende la promoción.

3. La promoción para las categorías profesionales se hará por el sistema de concurso de acuerdo con las bases que se aprueben para cada convocatoria.

4. El sistema de promoción por concurso, en el que participará la RLT en los términos previstos legalmente, se ajustará al siguiente procedimiento:

- a) La convocatoria y resolución corresponderá a la Dirección Gerencia.
- b) Se valorarán los siguientes méritos:
  - Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
  - La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría a la que se opta y los que tengan relación con el puesto ofertado. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.
  - Experiencia profesional en la misma categoría a la que se opta y que se haya adquirido en el ámbito de este Convenio Colectivo.
  - Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.
  - Otros requisitos específicos que se establezcan en cada convocatoria.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.



- c) Dentro de los límites anteriores, la Entidad negociará en el seno de la Comisión del Convenio el contenido de cada convocatoria.

#### 5. Concurso de promoción específico.

Son aquellos en los que se aspira a ocupar un puesto de trabajo correspondiente, en su caso, a una o varias categorías del mismo grupo profesional. Estos concursos se realizarán, en todo caso, cuando los puestos a cubrir sean de naturaleza directiva. Los requisitos de participación deberán definirse a través del perfil de los puestos y la selección se llevará a cabo entre los candidatos que reúnan dichos requisitos.

El personal que acceda a estos puestos podrá ser cesado por causa justificada, previa audiencia del interesado. El cese será comunicado a la representación del personal. La persona cesada será destinada a un puesto de trabajo correspondiente a su categoría.

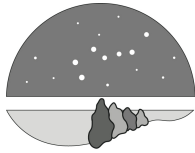
### Artículo 16. Contratación temporal.

#### 1. Principios generales.

Los puestos de trabajo que, incluidos en el Catálogo de Puestos de Trabajo y presupuestariamente dotados, queden vacantes por cualquier causa o que precisen la sustitución de la persona de su titular, y hasta tanto se adjudiquen por el procedimiento que corresponda o hasta la reincorporación de aquélla, según el caso, podrán ser cubiertos mediante contratación temporal, según las modalidades previstas en la normativa laboral vigente y de acuerdo con los criterios expresados en este artículo.

#### 2. Bolsa de Trabajo.

- a) Resueltos definitivamente los procesos de acceso a la condición de personal laboral fijo en las distintas categorías de cada Grupo profesional, quedará constituida la Bolsa de Trabajo con las personas que hayan, en el caso de concurso-oposición, aprobado uno o más ejercicios, según el orden de las puntuaciones, y en el caso de los concursos, por las personas que hayan participado en los referidos concursos y que, sin haber obtenido puesto, se baremen en los términos establecidos en las correspondientes convocatorias. A estos efectos, publicadas oficialmente las resoluciones de los referidos procesos de acceso, se irán publicando según las necesidades de cobertura de puestos las correspondientes resoluciones de integrantes de la Bolsa de Trabajo para cada categoría profesional, que sustituirán a las que estuvieran en vigor hasta la fecha de su publicación.
- b) De conformidad con lo estipulado en el apartado anterior, se constituirá la Bolsa de Trabajo que comprenda todas las categorías profesionales gestionada por los servicios de personal del CPC con participación de la Comisión del Convenio.
- c) Con quienes figuren en la Bolsa de Trabajo se formalizarán los contratos temporales para la provisión de puestos en los casos de interinidad por vacante, de excedencia por cuidados de familiares y de excedencia forzosa.
- d) Las personas seleccionadas suscribirán contratos que se formalizarán por escrito en los modelos oficiales.



- e) Los contratos se extinguirán, necesariamente, al término de la duración expresada en los mismos o por la concurrencia de las causas legalmente establecidas.

### 3. Contrataciones temporales excluidas de las Bolsas de Trabajo.

- a) No se formalizarán con el personal existente en las Bolsas de Trabajo los contratos temporales al amparo de la normativa de interinidad en los casos de sustitución de personal a causa de incapacidad temporal o accidente, maternidad, liberaciones sindicales, vacaciones y permisos, así como por cualquier otra causa no contemplada en este apartado.
- b) En estos casos, se presentarán oferta genérica de empleo indicando los requisitos de las categorías profesionales y, en su caso, los del puesto, al Servicio Público de Empleo y se formalizará el correspondiente contrato con el trabajador o trabajadora que se seleccione entre los que dicho Servicio proporcione, según criterios o baremos aprobados en la Comisión de Convenio participando en la selección la RLT en los términos legalmente establecidos, o bien podrá acordarse la creación de listas de sustituciones de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, previa negociación en la Comisión del Convenio, que fijará el baremo a aplicar.

### 4. Sustitución del personal que se jubile anticipadamente.

Los contratos que se celebren para sustituir al personal que se jubile anticipadamente conforme a la normativa laboral vigente se regirán por lo establecido en la correspondiente convocatoria pública.

### 5. Copia básica.

El Consorcio entregará a los representantes legales del personal una copia básica de todos los contratos.

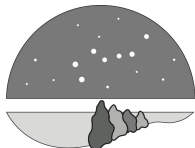
### 6. Estabilidad en el empleo.

Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos en el ámbito laboral y la reducción de la temporalidad, la Comisión del Convenio formulará propuestas que puedan materializarse en acuerdos concretos para la conversión de empleo temporal en estable, para lo que tendrá presente la necesidad de desaparición progresiva de situaciones disfuncionales de contratación de personal. Las medidas que se acuerden en la Comisión del Convenio procurarán ser aplicadas a través de Planes de Empleo o instrumentos similares.

## Artículo 17. Periodo de prueba.

1. Se establece un periodo de prueba con una duración de dos meses para los grupos I y II, y de un mes para los grupos III, IV y V.

2. No se exigirá el periodo de prueba antes referido cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones en el ámbito de este Convenio Colectivo, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral u ocupación, por un periodo equivalente al menos al del periodo de prueba o se haya superado una prueba de aptitud o curso de habilitación para la categoría a la que se opta.



### **Artículo 18. Movilidad funcional.**

1. Los procedimientos de movilidad regulados en este artículo estarán condicionados a la existencia de puestos dotados presupuestariamente y vacantes adecuados a la especialidad o categoría profesional de la persona interesada.

2. Previos los informes que estime convenientes, corresponderá a la Dirección Gerencia la decisión sobre la asignación temporal de funciones correspondientes a un Grupo profesional de superior categoría. Esta posibilidad estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas para el desempeño del puesto de que se trate y por la pertenencia al mismo Grupo profesional, y responderá a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen, debiendo rotar todo el personal del mismo grupo profesional al que se encuentra adscrita la plaza si su número, la titulación exigida y sus capacidades profesionales lo permitiera.

En todo caso, la asignación temporal de funciones no podrá tener una duración superior a seis meses, pudiendo prorrogarse otros seis meses más por resolución motivada de la Dirección Gerencia si persistiese la necesidad previo informe de evaluación del desempeño favorable, en cuyo caso, y siempre que la persona interesada manifieste expresamente su voluntad de continuar en el desempeño de las funciones asignadas una vez finalizada la prórroga, la duración podrá extenderse mientras persista dicha necesidad.

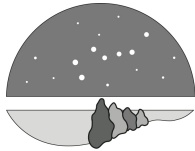
Cuando sea necesario, el consorcio solicitará a la Consejería competente de la Junta de Andalucía autorización para cubrir los puestos de trabajo dotados presupuestariamente tan pronto como queden vacantes de manera temporal o definitiva a través del procedimiento que legalmente corresponda

3. Previos los informes que estime convenientes, corresponderá a la Dirección Gerencia la decisión sobre la asignación temporal de funciones correspondientes a un Grupo profesional de superior categoría. Con tal finalidad se tendrá en cuenta al personal que ostente la titulación exigida o la capacidad profesional y antigüedad y demás requisitos demandados por el puesto.

La asignación temporal de funciones no podrá tener una duración superior a seis meses, pudiendo prorrogarse otros seis meses más por resolución motivada de la Dirección Gerencia si persistiese la necesidad previo informe de evaluación del desempeño favorable, en cuyo caso, y siempre que la persona interesada manifieste expresamente su voluntad de continuar en el desempeño de las funciones asignadas una vez finalizada la prórroga, la duración podrá extenderse mientras persista dicha necesidad.

Cuando sea necesario, el consorcio solicitará a la Consejería competente de la Junta de Andalucía autorización para cubrir los puestos de trabajo dotados presupuestariamente tan pronto como queden vacantes de manera temporal o definitiva a través del procedimiento que legalmente corresponda.

La realización de estas funciones no consolidará el salario ni la categoría profesional superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente, siendo el único medio válido para ello



los procedimientos de promoción establecidos en el artículo 15 de este Convenio Colectivo. No obstante, las funciones desempeñadas podrán alegarse como mérito a efectos de los procedimientos de promoción.

4. La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a un Grupo profesional inferior deberá responder a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen y durará el tiempo imprescindible para su atención, sin que pueda superar en ningún caso los quince días. Además, esta encomienda de funciones inferiores deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad. En este caso, el personal no podrá realizar estas funciones hasta transcurrido un año desde su finalización.

5. El cambio de funciones distintas a las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes, previo informe de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, el sometimiento a la Comisión de Convenio para que pueda ratificar la procedencia o no de la misma.

6. En todos los supuestos regulados en este artículo, se informará previamente a la RLT.

#### **Artículo 19. Otras formas de movilidad.**

##### **1. Movilidad por disminución de capacidad.**

La movilidad por disminución de la capacidad del personal podrá llevarse a cabo a petición propia de la persona interesada o a instancia del CPC a otra categoría del mismo Grupo profesional o inferior, siempre que se acredite la titulación exigida de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, o a puesto de trabajo de la misma categoría profesional si las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen su salud. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Dirección Gerencia previo el informe médico que proceda y acuerdo de la Comisión de Salud Laboral, dando traslado a la Comisión del Convenio, para su ratificación, de las peticiones.

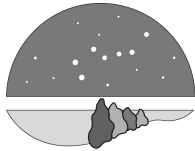
Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional pertinente para la adaptación al nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por el CPC.

##### **2. Movilidad por razones objetivas.**

Se podrá conceder traslado a puestos de trabajo de la misma categoría profesional, por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador o trabajadora, del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, de hijos e hijas o de familiares de primer grado, siempre que estén su cargo, previo el informe médico que proceda y acuerdo de la Comisión de Salud Laboral, dándole traslado a la Comisión del Convenio en idénticos términos al apartado anterior. Dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante.

##### **3. Protección de la maternidad.**

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, horario, turno, o, en su caso, al cambio temporal del puesto de trabajo.



Lo dispuesto en el párrafo anterior también se aplicará en el periodo de lactancia cuando pudiera influir negativamente en la salud de la madre.

Se dirigirá petición, acompañada de informe médico a la Dirección Gerencia de la entidad que, previos los informes que procedan, resolverá e informará a la Comisión del Convenio.

#### 4. Movilidad por razón de violencia de género.

Sin perjuicio de tener en consideración las características propias del Consorcio y su organización del trabajo, se estará a lo establecido en la normativa general de la Administración de la Junta de Andalucía.

## CAPÍTULO VII. JORNADA, HORARIO Y TRABAJO EN COMISIÓN DE SERVICIO

### Artículo 20. Jornada y horario. Flexibilidad.

#### 1. Jornada ordinaria de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales, que a efectos de su realización se computarán de forma anual.

Dadas las especiales características de sus funciones, quedan excluidos de la jornada laboral ordinaria del presente convenio los puestos de Vicedirección y Jefaturas de Servicio, o aquellas denominaciones que en un futuro pudieran reemplazarlas. La jornada de estos puestos se equipará a la establecida para cargos análogos en su entidad de adscripción.

#### 2. Distribución de la jornada ordinaria.

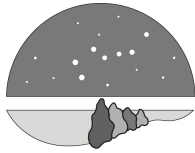
La distribución de la jornada ordinaria se acomodará a las necesidades propias de la Entidad y las personas trabajadoras se adaptarán a los diferentes turnos horarios existentes con objeto de garantizar la correcta prestación de los servicios y actividades.

#### 3. Reducciones de Jornada.

Se establecen las que se indican:

- a) En fiestas locales, en el período navideño -desde el 24 de diciembre al 6 de enero-, durante la Semana Santa y la semana del Corpus la jornada diaria se reducirá en una hora a la salida, bien en horario de mañana o de tarde.
- b) Del mismo modo durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada diaria se reducirá en media hora a la salida o a la entrada de la jornada ordinaria, bien en horario de mañana o de tarde.

Estas reducciones de jornada no serán acumulables. En caso de simultaneidad de ambas reducciones, se aplicará aquella de la que resulte una mayor reducción horaria.



#### 4. Días no laborables.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán consideración de "no laborables". El personal que preste servicio durante estos días disfrutará de 2 días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.

#### 5. Descanso dentro de la jornada de trabajo.

Dentro de la jornada de trabajo, las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de descanso de treinta minutos que se computará como de trabajo efectivo.

#### 6. Horario general.

Este horario se aplicará a las personas empleadas de la entidad cuyo servicio así lo permita y no se encuentren en ningún supuesto de horarios especiales de los regulados en este Convenio.

El horario ordinario se distribuirá de lunes a viernes, en jornada intensiva, de 07:30 horas a las 20:00 horas, con una presencia obligatoria de 5 horas mínimas diarias y un número máximo de 9 horas diarias.

#### 7. Horarios especiales.

El trabajo de fin de semana comprende el sábado y el domingo. De forma particular cada persona trabajadora realizará el horario que designe la Dirección para dicho fin de semana o, en su defecto, el que designe el servicio al que esté adscrita.

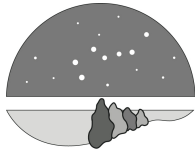
El trabajo en sábado, domingo o festivo conllevará el derecho del trabajador o trabajadora a un descanso equivalente a las horas efectivamente trabajadas en caso de sábado y domingo y del doble si fuese festivo. En ambos casos, este tiempo será computable como de trabajo efectivo y se podrá unir al período de vacaciones.

Cuando la realización de la jornada concreta en el sistema de trabajo a turnos implique la prestación de servicio en sábado, domingo o festivo, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.

En todo caso será necesario garantizar que los servicios quedan cubiertos durante todo el horario de trabajo, incluyendo el periodo vacacional. De no lograrse esta finalidad de forma organizada entre el personal del servicio de que se trate, esta organización corresponderá a la Dirección Gerencia.

#### 8. Disponibilidad y crédito horarios.

Las necesidades derivadas de la atención a actividades propias de la entidad serán cubiertas por el personal que se estime preciso. El tiempo de trabajo efectivamente prestado en dichas actividades se incluirá dentro de la jornada de 35 horas semanales. Los excesos -crédito horario- serán objeto de compensación mediante la



aplicación del régimen de flexibilidad horaria contemplado en este Convenio y de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.

#### 9. Horas extraordinarias.

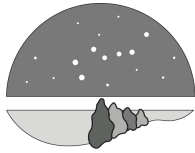
Se suspende el devengo y abono de horas extraordinarias, salvo en casos excepcionales.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, con el objetivo de crear empleo acuerdan reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose para su aplicación a los criterios expuestos a continuación:

- Se prohíbe expresamente la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural o de fuerza mayor.
- Horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y situaciones de emergencia, así como en el caso de riesgo de pérdida de materiales o instalaciones: el criterio a seguir será el de su realización y su carácter obligatorio.
- A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas contempladas en el apartado segundo se registrarán por lo dispuesto en la vigente legislación sobre la materia.
- La Dirección del Museo informará con carácter mensual a la representación del personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución y relación nominal de personas afectadas.
- Asimismo, y en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, el Museo y la representación legal de la plantilla determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.
- La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente.
- Fuera de los casos previstos en el apartado segundo, no tendrán el carácter de horas extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal legal o pactada.
- Las horas extraordinarias se compensarán, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso. Estos periodos de descanso podrán ser acumulables a las vacaciones anuales.
- En el caso de que la persona trabajadora deje de prestar servicios para la entidad, las horas extraordinarias y, en su caso, el tiempo de trabajo acumulado -crédito horario- serán objeto de la oportuna liquidación económica. Al tiempo de trabajo acumulado en esta bolsa será de aplicación la fórmula: Salario ordinario / 1.582 x 1,75.

#### Artículo 21. Trabajo en comisión de servicio.

1. Se entenderá por trabajo en comisión de servicio aquellos cometidos que, circunstancialmente y de manera



justificada, se ordenen al personal de la entidad y que se deban desempeñar fuera del lugar en el que ordinariamente se prestan.

2. Tendrán la consideración de comisión de servicio la asistencia a instancia del Consorcio a cursos de capacitación, especialización, perfeccionamiento o ampliación de estudios directamente relacionados con las funciones y cometidos propios del puesto de trabajo cuando la asistencia se produzca fuera del lugar en el que ordinariamente se desarrollan.

No tendrán esta consideración aquellas actividades que se realicen a instancia o conveniencia de la persona trabajadora interesada o en las que no se realicen funciones y cometidos propios del puesto de trabajo.

3. La realización de funciones en comisión de servicio dará lugar a las indemnizaciones previstas en la normativa de aplicación cuando implique gastos de desplazamiento, alojamiento o manutención de la persona trabajadora interesada.

#### **Artículo 22. Crédito horario derivado del sistema de flexibilidad en el cumplimiento de la jornada laboral y del trabajo en comisión de servicio.**

##### 1. Generación del crédito horario.

Darán lugar a la generación de crédito horario el desempeño de las funciones y cometidos propios del puesto de trabajo de que se trate en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se realicen en las instalaciones del Parque de las Ciencias fuera de la jornada laboral.
- b) Cuando se realicen en comisión de servicio.

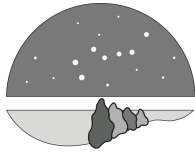
A estos efectos se tendrá en cuenta que:

- Se computará como tiempo de trabajo el comprendido entre la salida al destino de que se trate y el retorno del mismo.
- No se incluirá el tiempo de permanencia en el alojamiento de que se trate, ni el dedicado a comidas y eventos sociales relacionados con la comisión de servicio.

##### 2. Personal excluido.

Estas previsiones no serán de aplicación al personal de la entidad que preste sus servicios mediante el sistema de turnos.

3. Número máximo de horas anuales, plazo de disponibilidad y compensación del resto de crédito horario generado.



A cada persona trabajadora se le podrá reconocer un máximo de 21 horas anuales para su inclusión en la bolsa de crédito horario. El disfrute de las horas acumuladas en la bolsa será de libre disposición para el trabajador, salvo que alguna normativa superior establezca restricciones específicas para su uso.

El resto del crédito horario que pueda generarse deberá ser objeto de compensación mediante la aplicación del régimen de flexibilidad horaria vigente. Este exceso quedará sin efecto a 31 de diciembre de cada año si bien, de manera excepcional y a petición justificada de la persona trabajadora, su disfrute podrá ser autorizado con posterioridad.

#### 4. Procedimiento de solicitud y reconocimiento del crédito horario.

La solicitud y reconocimiento del crédito horario estarán sujetas a los siguientes requisitos:

##### a) Trabajos desarrollados en el Parque de las Ciencias fuera de la jornada laboral.

- Las peticiones de efectuarán a través del “Portal del Empleado” mediante el empleo del formulario habilitado al efecto indicando el crédito horario cuyo reconocimiento se solicita, el motivo del mismo e identificación de la persona responsable que dispuso la ejecución de aquéllos.
- Las solicitudes serán revisadas y aprobadas por el responsable del servicio de que se trate.

##### b) Comisiones de servicio fuera de la jornada laboral.

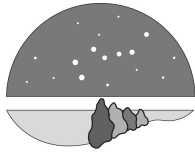
- No se realizará ninguna comisión de servicio sin la previa justificación de su necesidad por parte de la persona responsable del servicio de que se trate y autorización de la Dirección Gerencia.
- Las peticiones de reconocimiento del crédito horario generado se efectuarán a través del “Portal del Empleado” mediante el empleo del formulario habilitado al efecto, e indicarán el crédito cuyo reconocimiento se solicita y su justificación. A la petición se acompañará una memoria justificativa del trabajo desarrollado.

Las solicitudes de reconocimiento serán aprobadas por la Dirección Gerencia, previa revisión y conformidad de quien dispusiera su realización.

## **CAPÍTULO VIII. VACACIONES Y PERMISOS**

### **Artículo 23. Vacaciones.**

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veintidós días hábiles por año completo de servicio activo o de los días que correspondan proporcionalmente si no se completa dicho periodo de tiempo. A tales efectos, los sábados no se considerarán laborables, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.



2. El periodo vacacional se disfrutará, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio debidamente motivadas, dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien al menos la mitad de dicho periodo se concentrará preferentemente entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, pudiendo fraccionarse incluso en días.

3. Cuando las situaciones de incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, la incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, el permiso de maternidad, adopción, guardas con fines de adopción o acogimiento, o su ampliación por lactancia o cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses, así como el permiso de paternidad, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de las citadas situaciones, dicho periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural al que correspondan y, respecto a los supuestos de incapacidad temporal, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que dicha situación de incapacidad se haya originado.

4. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo que a continuación se indican en el Consorcio o en las Administraciones consorciadas, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

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

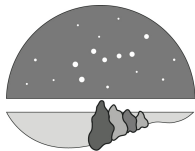
Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

5. Los días de vacaciones se devengarán por año completo de servicio activo o parte proporcional en función del tiempo de servicio activo a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día.

6. El personal concretará antes del 31 de marzo de cada año su petición individual del período de vacaciones para que sea conocido el calendario correspondiente con la suficiente antelación.

7. Para las vacaciones se establecerán turnos por meses en un sistema de rotación donde ninguna persona trabajadora sea discriminada por razones del servicio, tomando como base en primer lugar el acuerdo y en segundo lugar el sorteo. En todo caso, los turnos de vacaciones se establecerán de forma que quede efectivamente garantizada la prestación de todos los servicios y actividades.

8. A las personas trabajadoras fijas o temporales que, por cualquier motivo, cesen en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará el importe de la parte proporcional que corresponda.



#### **Artículo 24. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.**

1. Los permisos que se establecen en este artículo, salvo plazo específico indicado en alguno de ellos, deberán ser solicitados con la antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante para permitir su valoración, de manera que se garantice la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

2. Se establecen los siguientes permisos y reducciones de jornada:

a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, quince días. Este permiso deberá disfrutarse consecutivamente al hecho causante o dentro del año natural en caso de la concurrencia de circunstancias especiales debidamente justificadas.

b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las mujeres embarazadas y sus parejas, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

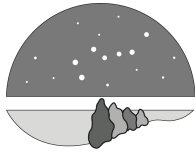
El personal del Consorcio tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de que su práctica deba realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas 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 disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del/la hijo/a o de parto múltiple.

A partir de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del trabajo lo permitan, previo acuerdo con el responsable del servicio.

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



d) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal por un periodo no inferior a un año, como permanente. Tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección de la persona titular del permiso a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de éstos, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación.

e) Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, se tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, se tendrá derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.

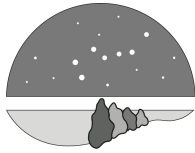
f) Por lactancia o cuidado de un/a hijo/a menor de doce meses se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido que podrá dividir en dos fracciones.

Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicha acumulación se realizará en base a una hora diaria. Este permiso se incrementará en los casos de parto múltiple.

g) Por razones de guarda legal, cuando se tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, se tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que correspondan.

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

Asimismo, quienes tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de



educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Excepcionalmente, se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligada permanencia en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En los supuestos anteriores, las solicitudes para su ejercicio deberán presentarse con antelación suficiente para garantizar la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

h) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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

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

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

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

j) Permiso retribuido para las empleadas en estado de gestación. Este permiso podrá disfrutarse a partir del día primero de la semana 37 de embarazo y hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo y hasta la fecha de parto.

k) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Se entiende por deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento pueda generarle una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.

No se incluyen en este supuesto aquellas actuaciones que impliquen la presencia de la persona interesada y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

La realización de un deber inexcusable de carácter público y personal no puede conllevar retribución o indemnización alguna, y no puede significar por este concepto la ausencia de la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre. Cuando se sobrepase dicho límite, el Consorcio podrá disponer que el personal afectado pase a la situación de excedencia forzosa, regulada en la normativa laboral de aplicación.

Se entiende por deber de carácter público y personal:

- La asistencia a órganos jurisdiccionales previa citación.



- La asistencia a plenos de las/os concejales/es y diputadas/os de los ayuntamientos y Diputación provincial, y de las/os alcaldesas/es y Presidenta/e de ésta cuando no tengan plena dedicación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad competente, como integrante de éste.

Las solicitudes para el disfrute de este permiso deberán presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

No se incluyen en este supuesto aquellas actuaciones que impliquen la presencia de la persona interesada y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no genere responsabilidad, salvo que se haya informado al Consorcio con una antelación mínima de 7 días laborables.

l) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un/a hijo/a. Tendrá una duración de veinte semanas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples por cada hijo/a a partir del segundo/a o hijo/a con discapacidad. Este permiso es intransferible al otro progenitor, pudiendo disfrutarse de forma ininterrumpido o bien de modo fraccionado, siempre que las seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores a la fecha del hecho causante y los 14 restantes se disfruten de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento, cuando las necesidades del trabajo lo permitan y previo acuerdo con la persona responsable del servicio de que se trate. Se disfrutará a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados c) y d). En los casos previstos en los apartados c), d) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de trabajo efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de sus titulares, durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste si, de acuerdo con la normativa de aplicación, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

m) Permiso por cuidado de hijo o hija y personas sujetas a tutela ordinaria afectadas por cáncer u otra enfermedad grave que sean menores de edad o mayores que convivan con las personas progenitoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente. Se tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella y hasta máximo del noventa y nueve por ciento. El porcentaje concreto del permiso respecto de la jornada de trabajo será fijado conforme a los criterios previstos en el artículo 5 del Decreto 154/2017, de 3 de octubre o norma que lo sustituya. Con carácter general y siempre priorizando el cuidado de las personas enfermas, se hará uso del permiso mediante una minoración de la jornada que se ejercerá diaria y preferentemente se hará coincidir con las primeras o últimas horas de aquélla, de acuerdo con las necesidades del servicio debidamente justificadas. No obstante, en aquellos supuestos en los que el permiso no alcance a dar respuesta a las necesidades cuya cobertura se pretende, se concederá el ejercicio de este permiso en jornadas completas. Durante el permiso se percibirá las retribuciones integrales. Si hubiera



conurrencia de progenitores, acogedores, guardadores o tutores con derecho al permiso respecto del mismo sujeto y hecho causante, sólo uno de ellos podrá solicitar el permiso con el cobro íntegro de sus retribuciones. En este caso deberá acreditar que el otro progenitor, guardador, acogedor o tutor no es beneficiario del mismo de la prestación económica prevista para tal fin en la Ley General de la Seguridad Social, mediante declaración responsable de acuerdo con el artículo dispuesto a tal efecto. En caso contrario, si la otra persona titular del derecho fuese beneficiaria del permiso o de la mencionada prestación económica, la persona empleada podrá disfrutar del permiso previsto en este Convenio, pero percibiendo únicamente las retribuciones proporcionales a la jornada efectiva que realice.

n) Permios por enfermedad infectocontagiosa de hijos o hijas, personas sujetas a tutela ordinaria, así como personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que sean menores de 9 años, tres días naturales a partir del primer día hábil.

ñ) Permiso por razón de violencia de género. Las faltas de asistencia total o parcial del personal del Consorcio víctima de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

o) Por el tiempo imprescindible para acudir a visitas médicas debidamente justificadas, que no tendrá carácter recuperable.

p) Se dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un periodo máximo de tres meses, dirigida de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.

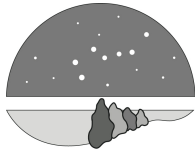
Este permiso solo se podrá disfrutar una vez por año natural y su ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo del servicio, y queda condicionado a que la organización del trabajo lo permita.

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

## **Artículo 25. Otros permisos.**

Sin perjuicio de lo previsto en este Convenio sobre esta materia, se establecen además los siguientes permisos:

- a) Por asuntos particulares, hasta un máximo de seis días al año acumulables a las vacaciones anuales. Además, el personal disfrutará de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, con el incremento de



- un día más por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días podrán disfrutarse desde el día siguiente al de cumplimiento del trienio que corresponda.
- b) Por fiestas nacionales, de comunidad autónoma o local que coincidan en sábado, se añadirán dos días máximo.
  - c) Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo se añadirá un día adicional de permiso por asuntos particulares por cada uno de ellos. La compensación descrita en el artículo 20.4 se reducirá a un solo día cuando coincidan en sábado y domingo.
  - d) Con carácter no retribuido, la personas con dos años como mínimo al servicio del CPC tendrán derecho, si las necesidades del servicio lo permitiesen, a permisos con una duración mínima de 15 días y máxima de 6 meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando no hayan agotado el plazo máximo de tales permisos.
  - e) Por traslado de domicilio y previa acreditación documental:
    - Sin cambio de localidad de residencia, 1 día hábil.
    - Si fuera a otra localidad distinta a la de residencia, 2 días hábiles.
    - Si conlleva cambio de provincia, 3 días hábiles.

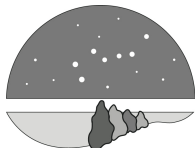
#### **Artículo 26. Justificación de las ausencias por indisposición.**

1. Las ausencias por indisposición leve se justificarán mediante declaración responsable de la persona trabajadora.
2. Si la indisposición se prolongara por más de veinticuatro (24) horas, la persona trabajadora aportará justificación de la asistencia médica que corresponda.
3. La justificación documental de estos supuestos se remitirá por medios telemáticos al servicio de personal. Además, estas incidencias se comunicarán por la persona trabajadora a su superior inmediato a la mayor brevedad posible.
4. El incumplimiento de estos requisitos, incluida la falsedad documental, conllevará la exigencia de la responsabilidad disciplinaria a que haya lugar, incluyendo la correspondiente deducción de haberes.

### **CAPÍTULO IX. EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **Artículo 27. Excedencias por cuidado de familiares.**

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de que se trate.
2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad, 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 situaciones de excedencia contempladas en el este artículo constituyen un derecho individual del personal de la entidad. No obstante, si dos o más personas al servicio del Consorcio generasen este derecho por la misma persona causante, el Consorcio podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

4. Cuando una nueva persona causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de ésta dará fin a aquel que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el CPC, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto y, en su caso, turno; pudiendo participar en los procedimientos de promoción que se celebren durante el período en que se encuentre en excedencia, en los términos establecidos en el Capítulo VI.

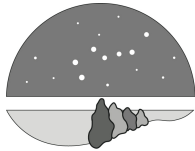
6. Las personas en excedencia no devengarán retribución alguna.

#### **Artículo 28. Excedencia voluntaria.**

1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal que cuente al menos con un año de antigüedad con tal carácter al servicio del Consorcio. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años; si la antigüedad de la persona trabajadora fuera superior a tres años, dicha excedencia podrá ser de hasta diez años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Esta excedencia no tendrá reserva de puesto de trabajo salvo en aquellos casos en los que la persona solicitante tuviera una antigüedad de al menos cinco años en el Consorcio o cualquiera de sus administraciones consorciadas, en cuyo caso se mantendrá la reserva de puesto durante el primer año de excedencia.

2. Formulada la petición de excedencia por la persona empleada, y valorado el mantenimiento del servicio correspondiente, se concederá por parte del Consorcio en el plazo máximo de 15 días y por el tiempo solicitado.

3. El trabajador o la trabajadora que se encuentre en excedencia voluntaria por un plazo inferior a cinco años, podrá prorrogarla hasta agotar este plazo máximo, siempre y cuando lo solicite con al menos 15 días de antelación a la fecha de finalización del período por el cual fue concedida. Si hecha la solicitud el Consorcio no contestara, llegada la fecha de finalización de excedencia se entenderá concedida la prórroga solicitada salvo en el caso de que se haya agotado el plazo máximo de cinco o diez años en su caso.



4. El trabajador o trabajadora podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiera cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. En estos supuestos, se le asignará, cuando surja, una vacante de su misma categoría profesional.

La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha prevista para tal circunstancia.

5. Para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en el Consorcio. Durante los seis primeros meses de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que vinieran desempeñando, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo hagan necesario, se podrá prorrogar este periodo por tres meses, hasta un máximo de dieciocho, con idénticos efectos que los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta situación de excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a percibir sus retribuciones íntegras y, en su caso, demás prestaciones a que pueda tener derecho.

#### **Artículo 29. Excedencia forzosa.**

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o para función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos de la organización sindical de ámbito provincial o superior que se trate, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público la elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales, Diputado o Diputada de Asambleas autonómicas o del Parlamento Europeo, Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación, así como el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas comunitarias o internacionales con un nivel mínimo de Director General en la Administración autonómica, y sus equivalentes en la Administración central, local, comunitaria o internacional. Se considerarán asimismo cargos públicos, a los efectos de este artículo, a las/os delegadas/os provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes nombrados por Decreto del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. Igualmente, quedará en situación de excedencia forzosa el personal del Consorcio acogido a este Convenio que pase a prestar servicios como personal eventual en la institución del Defensor del Pueblo Andaluz, quienes sean nombrados para ocupar un puesto de carácter eventual en cualquier organismo de las administraciones consorciadas y quienes sean designados para ocupar puestos de personal funcionario de cualquier administración pública.



3. El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo o puesto de que se trate.

#### **Artículo 30. Excedencia por incompatibilidad.**

1. El personal que como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con carácter fijo en el Consorcio, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la normativa general sobre incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria aun cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio.

2. Mientras permanezca en esta situación, este personal conservará cinco años el derecho al reingreso en cualquier puesto vacante de igual categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Consorcio.

#### **Artículo 31. Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.**

Además de lo dispuesto en los artículos 27 a 30 de este Convenio, el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

### **CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

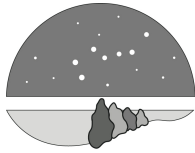
#### **Artículo 32. Disposiciones generales.**

1. Las personas trabajadoras del CPC quedan sujetas al régimen disciplinario establecido en este Convenio y en las normas y leyes que resulten de aplicación, pudiendo ser sancionadas en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

2. Quienes indujeran a cualquier persona trabajadora a realizar actos o conductas que constituyan falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstas.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad quienes toleren o encubran las faltas de las personas subordinadas, siendo objeto de la corrección y la sanción que se estime procedente habida cuenta de la que se imponga a la persona que resulte autora y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3. De no ser posible el cumplimiento de la sanción por hallarse el trabajador o trabajadora de que se trate en situación que lo impida, ésta se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción de la sanción.



4. La pérdida de la condición de personal del CPC impedirá la exigencia de responsabilidad disciplinaria, pero no libera de la responsabilidad patrimonial o penal exigible de acuerdo con el artículo 94, apartado 1, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

5. Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, directamente o a través de la RLT, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad.

### **Artículo 33. Ejercicio de la potestad disciplinaria.**

1. El CPC corregirá disciplinariamente las infracciones de las personas a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. Esta potestad se ejercerá de acuerdo con los principios de presunción de inocencia, de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables a la persona presuntamente infractora, de proporcionalidad de tanto la clasificación de las infracciones y sanciones como de su aplicación, de culpabilidad, responsabilidad y prescripción.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación y se pondrán en conocimiento del Ministerio Fiscal.

4. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vincularán al CPC.

### **Artículo 34. Concepto y clasificación de las faltas disciplinarias.**

1. Son faltas disciplinarias las acciones u omisiones tipificadas en la normativa autonómica y estatal básica, así como las previstas en este Convenio.

2. Las faltas disciplinarias cometidas por las personas al servicio de la entidad en el ejercicio de sus funciones y cargos podrán ser calificadas como muy graves, graves y leves.

### **Artículo 35. Faltas muy graves.**

1. Son faltas muy graves las tipificadas en la normativa autonómica sobre función pública.

2. También serán faltas muy graves del personal:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Andalucía en el ejercicio de funciones.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) La adopción de acuerdos o actuaciones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave al Consorcio o a las/os ciudadanas/os.

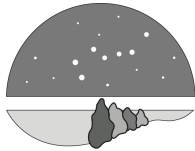


- d) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- e) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- g) La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.
- h) Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.
- i) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador o trabajadora declarado en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- j) El incumplimiento muy grave de las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales, entendiéndose como tal aquel del que puedan derivarse riesgos muy graves para la seguridad, o la salud de las personas, o la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora, o de terceras personas.
- k) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- l) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- m) Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del CPC o de la Administración pública andaluza.
- n) Incumplir lo pactado libremente con el CPC, vulnerando la buena fe contractual.
- o) El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### **Artículo 36. Faltas graves.**

Son faltas graves las siguientes:

- a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las personas jerárquicamente superiores relativas al desempeño del puesto de trabajo, salvo los supuestos en que dicho incumplimiento constituya falta muy grave de acuerdo con la normativa autonómica o estatal de carácter básico.
- b) Las actuaciones u omisiones que impidan o dificulten de forma deliberada el cumplimiento de las obligaciones o la consecución de los objetivos del Consorcio o del servicio de que se trate.
- c) El incumplimiento de las disposiciones en materia de incompatibilidades cuando no constituya falta muy grave.
- d) La intervención, por dolo o negligencia inexcusable, en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.



- e) La emisión de informes, la adopción de decisiones, resoluciones o acuerdos o la realización de actuaciones manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio no grave al Consorcio o a la ciudadanía.
- f) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o trabajadora, o para terceros.
- g) La agresión verbal o el trato irrespetuoso graves a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de las funciones.
- h) La tolerancia de las personas jerárquicamente superiores respecto de la comisión de faltas graves de su personal subordinado.
- i) Causar daños graves por negligencia grave o intencionadamente en el patrimonio del Consorcio.
- j) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios, si causan perjuicio grave.
- k) La negligencia grave en el deber de discreción profesional y de reserva respecto de los asuntos que conozca por razón del puesto de trabajo que sea causa de su publicidad o que provoque su difusión o conocimiento indebido, cuando causen perjuicio al Consorcio.
- l) La utilización indebida, para sí o para terceras personas, de forma reiterada, de los medios, incluidos los telemáticos, que el Consorcio a ha puesto a su disposición para el cumplimiento de sus funciones.
- m) El incumplimiento de la obligación de no aceptar regalos, trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificados provenientes de personas físicas o jurídicas, públicas o privadas.
- n) El consumo de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que, en el ejercicio de sus funciones, ponga en peligro la integridad física de otras personas o afecte al funcionamiento del servicio.
- o) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de seis meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- p) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que suponga un mínimo de diez horas al mes.
- q) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, que supongan un mínimo de siete faltas de puntualidad al mes.
- r) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que se detecten incumplimientos injustificados de la jornada y el horario de trabajo.
- s) No prestar la colaboración que sea requerida en la instrucción de un procedimiento disciplinario, incluida la incomparecencia injustificada como testigo.
- t) Haber sido declarada persona responsable de ocasionar menoscabo en los fondos públicos por la comisión de alguna de las infracciones previstas en la normativa de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, siempre que no constituya falta muy grave.
- u) La comisión de una tercera falta leve en un período de seis meses, cuando en dicho período la persona infractora hubiera sido sancionada por dos faltas leves en virtud de resolución firme en vía administrativa.
- v) El incumplimiento injustificado o inmotivado de trámites procedimentales y plazos cuando causen un perjuicio grave al Consorcio o a la ciudadanía.

### **Artículo 37. Faltas leves.**

Tendrán la consideración de faltas leves:



- a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones, salvo que constituya falta grave.
- b) La intervención, por negligencia excusable, en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- c) El trato irrespetuoso con la ciudadanía, superiores, compañeros y compañeras y personal subordinado, cuando no sea constitutivo de falta grave.
- d) La ausencia de comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando no constituya falta grave.
- f) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios, si no causan perjuicio grave.
- g) La falta de asistencia injustificada a los cursos obligatorios.
- h) El incumplimiento injustificado o inmotivado de trámites procedimentales y plazos, cuando no merezca la calificación de grave.
- i) La presentación extemporánea sin justificación de los partes de comunicación y confirmación de bajas por incapacidad temporal.
- j) El incumplimiento del deber de discreción profesional y de reserva respecto de los asuntos que conozca por razón del puesto de trabajo, salvo que constituya falta grave.
- k) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- l) La falta injustificada de asistencia al trabajo cuando no constituya falta grave.
- m) La utilización indebida, para sí o para terceras personas, de los medios, incluidos los telemáticos, que la Administración pública ha puesto a disposición para el cumplimiento de sus funciones.
- n) El incumplimiento de cualquier otro deber u obligación o de los principios éticos y de conducta, siempre que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

### **Artículo 38. Sanciones.**

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas tipificadas en los artículos anteriores, serán las siguientes:

- A. Por faltas leves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta siete días.
  - b) Apercibimiento escrito con constancia en expediente personal.
  
- B. Por faltas graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de entre diez días y un año.
  - b) Demérito, que consistirá en la imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos de trabajo o de promoción interna por un periodo máximo de seis meses.



C. Por faltas muy graves:

- a) Despido.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de entre un año y un día y dos años.
- c) Demérito, que consistirá en la imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos de trabajo o de promoción interna por un periodo máximo de un año.

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

3. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario, de tramitación abreviada, con audiencia al interesado.

4. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

5. Despido objetivo por certificación de delitos sexuales contra menores. Será causa de despido objetivo por pérdida sobrevenida de la capacidad para el desempeño de funciones, la inclusión en el Registro Central de Delinquentes Sexuales del personal de la entidad. Esta circunstancia se acreditará mediante certificación positiva del mencionado registro.

**Artículo 39. Competencia para la imposición de sanciones.**

A los efectos previstos en este Capítulo, la competencia para la imposición de sanciones por la comisión de las infracciones tipificadas en este Convenio corresponderá a la Dirección Gerencia de la entidad.

**Artículo 40. Prescripción.**

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

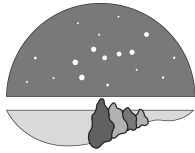
2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años, y las impuestas por faltas leves al año.

3. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que el Consorcio tenga conocimiento de su comisión, y desde la constatación del cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas, y quedará interrumpido tras el inicio, con conocimiento de la persona interesada, del procedimiento disciplinario.

4. El plazo de prescripción de las sanciones empezará a contar desde la firmeza de la resolución sancionadora.

**Artículo 41. Procedimiento sancionador.**

1. Para imponer sanciones por la comisión de infracciones graves y muy graves, habrá de instruirse el oportuno expediente disciplinario para el que se asignará como instructor/a la persona que en cada momento designe quien



ostente la potestad disciplinaria. De dicha incoación se dará cuenta a la persona trabajadora expedientada y en el desarrollo del expediente serán oídos tanto ésta como la representación legal de las personas trabajadoras de la entidad.

Si la persona trabajadora expedientada ostentase la condición de representante del personal se tendrán en cuenta, además, las garantías que establece el Estatuto Básico del Empleado Público. A tal efecto, se notificará a los restantes representantes de la plantilla de la entidad si los hubiere la incoación del expediente para que, además de la persona interesada, sean oídos.

2. La duración máxima del procedimiento disciplinario no podrá superar el plazo máximo de doce meses. Vencido este plazo sin que se haya notificado la resolución que ponga fin al procedimiento, se declarará de oficio la caducidad del procedimiento y se ordenará el archivo de las actuaciones. La caducidad no interrumpirá el plazo de prescripción de las infracciones, ni impedirá la incoación de un nuevo procedimiento disciplinario por los mismos hechos siempre que no se haya producido la prescripción de aquéllas.

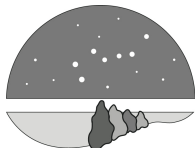
3. Dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación de la incoación del expediente, la persona instructora formulará el correspondiente pliego de cargos y ordenará su notificación a la trabajadora o trabajador, quien a partir de ese momento dispondrá de un plazo de diez días hábiles para contestar al mismo y proponer la práctica de cuantas diligencias de prueba convengan a su derecho.

4. En el expediente se harán constar los antecedentes de la persona interesada y, en su caso, su declaración y la de los testigos si los hubiere.

5. La persona instructora admitirá o rechazará en el plazo de diez días hábiles las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización, procediendo de igual forma respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. La persona interesada tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas cuando la naturaleza de las mismas lo permita.

6. Realizados los trámites anteriores, por la persona instructora se formulará en el plazo de quince días hábiles la preceptiva propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados a la persona trabajadora imputada, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato a la persona trabajadora imputada para que, también en el plazo máximo de diez días hábiles, pueda realizar las alegaciones que estime procedentes.

7. Recibidas o no las alegaciones, la persona instructora dentro del plazo de un mes, prorrogable hasta dos cuando exista una justa causa para ello, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución que corresponda o, si no fuera de su competencia, elevarlo al órgano competente.



8. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, o la situación permita presumir que la persona presuntamente infractora pueda alterar o influir en la fase de instrucción del expediente, el órgano competente podrá acordar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional, incluyendo la suspensión de empleo y sueldo, para asegurar la eficacia de la resolución que pueda llegar a dictarse mientras se sustancie la tramitación del expediente.

Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad alguna para la persona trabajadora o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que aquélla haya estado suspendida, se procederá a la correspondiente reparación.

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

## CAPÍTULO XI. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

### Artículo 42. Formación y perfeccionamiento profesional.

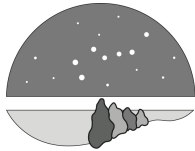
1. La formación constituye un elemento fundamental en la gestión de personal del Consorcio y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de sus empleados y empleadas a los requerimientos de la prestación del servicio público encomendado, constituyendo asimismo un medio fundamental para su carrera profesional y su formación integral.

La formación del personal de la entidad se abordará de forma sistemática y constante integrándose con el resto de las políticas de personal.

2. Se establece el compromiso de procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios públicos, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este Convenio.

3. De conformidad con lo previsto en la normativa autonómica y estatal básica de aplicación, y para facilitar la formación y promoción profesional, las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de los estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, así como el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional por el Consorcio, en el marco en su caso de acuerdos con instituciones de la Administración, todo ello con la participación de la representación del personal.

4. El personal que curse estudios académicos, o de formación o perfeccionamiento profesional, tendrá preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y el del disfrute de las vacaciones anuales, así como derecho a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.



Tendrá derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este Convenio. En cualquier caso, será requisito indispensable que el trabajador o la trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad tales estudios.

5. Los órganos del Consorcio, directamente o en régimen de concierto o convenio con otros centros oficiales reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo en los casos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

6. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal tendrá derecho a asistir, como mínimo cada dos años, a un curso de formación profesional específico directamente relacionado con las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo. Siempre que no resulte afectado el funcionamiento de la organización, tal derecho podrá volver a ejercitarse aun cuando no haya transcurrido el citado límite temporal.

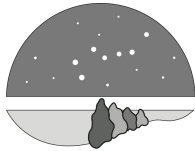
Durante la asistencia a tales cursos se disfrutará de los siguientes beneficios:

- a) Una reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del que se dedica a la asistencia a las clases.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Consorcio podrá concretar con el personal la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

Asimismo, cuando el curso sea organizado por el Consorcio, el personal tendrá derecho a recibir las indemnizaciones por razón de servicio que, en su caso, correspondan.

7. El Consorcio podrá acordar la asistencia del personal a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos que versen sobre materias propias de su categoría profesional o del trabajo específico que desarrolle cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será voluntaria para el personal, al que le será abonado, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros se realizará de forma rotativa entre el personal que reúna las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Cuando sea el personal el que solicite la asistencia a dichos acontecimientos corresponderá al Consorcio la decisión sobre la misma atendiendo a la materia a tratar y su interés para los trabajos y objetivos del servicio. En estos casos, se acordará el devengo de gastos de viaje, dietas, matriculación y se abonará el salario íntegro correspondiente.



8. El Consorcio incluirá en su presupuesto anual una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento del personal laboral para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación, una vez ratificados por la Comisión del Convenio, teniendo en cuenta en todo caso las disponibilidades y limitaciones presupuestarias.

## **CAPÍTULO XII. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORALES**

### **Artículo 43. Participación en materia de seguridad y salud laboral.**

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

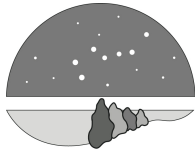
2. Asimismo, tendrán el derecho de participar en la formulación de la política de prevención del Museo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de ésta, a través de su representación legal y del Comité de Seguridad y Salud, en los términos establecidos en la vigente legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 44. Actuaciones en materia de seguridad e higiene.**

1. El Consorcio está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad e Higiene en sus instalaciones, así como a facilitar la participación de las personas trabajadoras en la misma, y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de aquellas que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para la propia persona trabajadora o para sus compañeros/as o terceros/as. La persona trabajadora está obligada a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso de la jornada laboral del tiempo invertido en las mismas.

2. La formulación de la política de Seguridad e Higiene partirá del análisis estadístico o casual de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas, de la detección e identificación de los riesgos y de los agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención utilizados hasta el momento. Esta política, que se planificará cada tres años, deberá comprender en todo caso los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de su control e inspección, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

3. Para la realización de los planes y programas de Seguridad e Higiene, así como para su puesta en práctica, el Consorcio podrá disponer equipos y medios técnicos especializados cuando sea posible y aconsejable. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación oportuna fundamentalmente en cuanto se refiere a la planificación, estudios y proyectos preventivos, sistemas de seguridad y protección, formación de las personas trabajadoras, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.



#### **Artículo 45. Comité de Seguridad y Salud.**

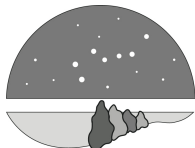
1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Consorcio en materia de prevención de riesgos, y tendrá las competencias y facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
2. El Comité estará constituido por los delegados y delegadas de prevención que se designen, y por igual número de representantes del Consorcio designados por la Dirección Gerencia, siendo el propio Comité el que establecerá sus normas de funcionamiento.
3. El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de seguridad e higiene.

#### **Artículo 46. Delegadas/os de Prevención.**

1. Las/os Delegadas/os de Prevención son las/os representantes de las/os trabajadoras/os con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre la representación de la plantilla del Consorcio.
2. Las partes firmantes aplicarán las medidas necesarias tendentes a dotar a las/os Delegadas/os de Prevención de los medios suficientes y créditos horarios suplementarios a fin de posibilitar el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomienden, todo ello de conformidad con lo establecido en la vigente normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 47. Elementos de protección.**

1. Para garantizar la seguridad y salud del personal, el Consorcio adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para las funciones que han de realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.
2. El Consorcio proporcionará equipos de protección individual adecuados para el desempeño de las funciones a realizar y velará por su uso efectivo cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o limitar suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.
3. Corresponde a cada trabajador o trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas.



En particular, el personal deberá:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, los medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Consorcio, de acuerdo con las instrucciones recibidas de la entidad.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y la salud.

#### **Artículo 48. Reconocimientos médicos.**

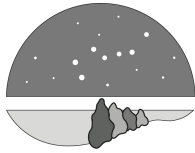
1. El Consorcio garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo desempeñado. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, 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 trabajadoras o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para sí misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal 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. Los resultados de la vigilancia serán comunicados a las personas afectadas y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de éstas, sin que puedan facilitarse al Consorcio o a otras personas sin consentimiento expreso y escrito del interesado o interesada.

No obstante, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal 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.

3. En todo caso, los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.



- b) Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario por los Servicios de Prevención propios.
- c) Una vez al año para todo el personal, en la forma y condiciones que se determinen.
- d) Al personal con más de treinta días de baja por enfermedad, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

#### **Artículo 49. Vestuario.**

Al personal sujeto al presente Convenio se le dotará durante el primer trimestre de cada año del vestuario íntegro que le corresponda en función de las labores a desempeñar por el mismo.

### **CAPÍTULO XIII. ESTRUCTURA SALARIAL**

#### **Artículo 50. Salario base.**

1. Es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 20, en función del Grupo profesional en que se encuadre el personal.

2. Sin perjuicio de las revisiones salariales a que haya lugar de acuerdo con la normativa presupuestaria de aplicación, su cuantía anual es la que figura en el Anexo I de este Convenio.

#### **Artículo 51. Complementos y pluses salariales.**

1. Antigüedad.

Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo I, establecida en función del Grupo profesional en cuyo desempeño se perfeccione, a percibir por cada tres años de servicios efectivos. Se abonará a partir del primer día del mes en que se cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos.

Tendrá derecho a este complemento todo el personal, ya sea fijo o temporal, con independencia, en cuanto a este último personal, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente.

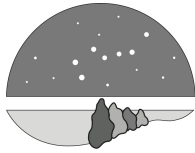
A estos efectos, el tiempo de trabajo en cualquier Administración Pública será reconocido como de servicios previos.

2. Complemento de categoría.

Este complemento salarial se percibirá en doce mensualidades y con la cuantía que se refleja en el Anexo I.

3. Complemento de puesto de trabajo.

Destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad y otros factores que comportan conceptualización distinta del trabajo ordinario, excepto los retribuidos por el sistema de pluses. La cuantía será la establecida para el puesto en el correspondiente



Catálogo de Puestos de Trabajo y su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

Como cuantía básica de todos los puestos de trabajo se establece la cantidad que se especifica en el Anexo I, a percibir en doce mensualidades.

4. Complemento de Convenio.

En la cuantía que figura en el Anexo I, se percibirá por todo el personal en doce mensualidades de acuerdo con el Grupo profesional en el que se clasifique.

5. Complemento de productividad.

Se establece este complemento destinado a compensar al personal por el especial esfuerzo y dedicación a las funciones encomendadas. Su abono se realizará de manera cuatrimestral y su importe, a distribuir anualmente, será como máximo el 5% de la masa salarial.

La Dirección Gerencia del Consorcio dictará, en su caso, las instrucciones anuales con la definición de los objetivos a cumplir para la evaluación y cuantificación del desempeño.

6. Complemento de turnicidad.

Con la cuantía que figura en el Anexo I de este Convenio, tiene por objeto retribuir la realización del trabajo en turnos rotativos, en los términos regulados en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

7. Complemento por desempeño de funciones de Técnico/o de Guardia.

Será el correspondiente al efectivo ejercicio de las funciones de Técnico/a de Guardia en los términos en que se definen en el Anexo II del Convenio.

Su importe será el establecido en el Anexo I, que se incrementará en la misma proporción en que lo hagan las retribuciones del personal del sector público.

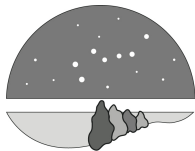
Este complemento se abonará en la nómina del mes en que efectivamente se preste el servicio y es acumulable a otros a los que tuviera derecho el personal que realice la función de Técnico/a de Guardia derivados del desempeño de las funciones propias del puesto, horario, jornada, turno y cargo en el Consorcio.

8. Complemento por realización de funciones de superior categoría.

El personal que realice funciones de superior categoría recibirá las diferencias salariales correspondientes por razón de servicio a que haya lugar. Esta situación no podrá prolongarse más de seis meses.

9. Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Su percepción responde a circunstancias excepcionales, por lo que se procederá a su progresiva eliminación en



la medida en que vayan desapareciendo las circunstancias negativas que la justifiquen y se subsanen o palién las condiciones que lo originan. Sin perjuicio de lo indicado, podrán tenerse en cuenta y, en su caso, valorarse, la exposición del personal a riesgos diversos.

La Comisión del Convenio será competente para el reconocimiento o revisión del plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad a propuesta de la Comisión de Salud del Consorcio.

Aprobada la resolución y hasta tanto se eliminen las condiciones tóxicas, peligrosas o penosas, se abonará al personal que desempeñe el puesto, de manera proporcional al tiempo efectivo de desempeño en las mencionadas condiciones, estableciéndose un 20% del salario base del Grupo profesional en el que está encuadrado, si la situación descrita permanece durante el 100% de la jornada del puesto de trabajo.

#### 10. Otros complementos y pluses.

Podrá acordarse por la Comisión del Convenio el establecimiento de otros complementos y pluses personales o de puesto de trabajo, en su caso, cuando, como consecuencia de las modificaciones del Catálogo de Puestos de Trabajo, se produzcan diferencias retributivas. En este caso será preceptivo el informe favorable de la Consejerías competentes.

#### 11. Retribución de la jornada reducida.

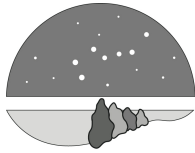
El personal contratado para la realización de una jornada inferior a la pactada en el artículo 20 percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

### **Artículo 52. Pagas extraordinarias.**

1. El personal tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año en los meses de junio y diciembre, que incluirán una mensualidad del sueldo, antigüedad en su caso, complemento de normalización de la productividad y complemento de categoría vigentes. Además, percibirán una paga adicional en los mismos meses de junio y diciembre consistente en una mensualidad del complemento de puesto de trabajo y del complemento de convenio, en las cuantías previstas en el Anexo I.

2. Las pagas extraordinarias y adicionales se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre y se abonarán junto con la nómina ordinaria correspondiente a dichas mensualidades.

3. Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la aplicación de la siguiente fórmula: sueldo base mensual + cantidad mensual percibida por antigüedad/180 x número de días de servicios prestados en el semestre anterior al 1 de junio a 1 de diciembre -los meses completos se computarán de 30 días a estos efectos-.



4. El personal que cese al servicio del Consorcio antes del devengo de las pagas extraordinarias tendrá derecho a percibir el importe correspondiente determinado de la forma indicada en el párrafo anterior.

#### **Artículo 53. Revisión salarial.**

1. La revisión de las retribuciones establecidas en este Convenio será igual a la que se establezca para el personal del sector público andaluz en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para cada ejercicio y, en su caso, en la normativa básica estatal.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se abordará el estudio del conjunto del sistema retributivo del personal laboral de la entidad, teniendo como criterio fundamental la tendencia, con base en análisis comparativos y para puestos similares, a la homogeneización de retribuciones con las de otros Convenios Colectivos en el ámbito de las Administraciones Públicas.

### **CAPÍTULO XIV. ACCIÓN SOCIAL Y FORMACIÓN**

#### **Artículo 54. Acción Social.**

1. Se establece la cantidad de seis mil (6.000,00) euros como mínimo anual para Acción Social, revisable en su cuantía según el aumento que se produzca en el correspondiente presupuesto anual de la Entidad.

2. Este fondo se plasmará en las ayudas que en cada momento fije la Dirección de la Entidad a propuesta de la Comisión del Convenio.

#### **Artículo 55. Seguro Colectivo de Accidentes para el personal.**

El Consorcio se adscribirá al sistema de aseguramiento colectivo de accidentes para el personal al servicio de la Junta de Andalucía.

#### **Artículo 56. Seguro de Responsabilidad.**

El Consorcio se adscribirá al sistema de aseguramiento colectivo de responsabilidad de las autoridades y del personal al servicio de la administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales.

### **CAPÍTULO XV. JUBILACIÓN**

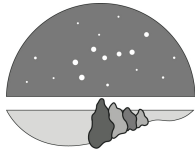
#### **Artículo 57. Jubilación voluntaria.**

En materia de jubilación voluntaria se estará a lo que resulte de la normativa general de aplicación.

### **CAPÍTULO XVI. DERECHOS LABORALES Y DE REPRESENTACIÓN**

#### **Artículo 58. Derecho de reunión.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, el comité de empresa, los



delegados y delegadas de personal, las secciones sindicales o un número de trabajadoras y trabajadores no inferior al 20% del total de la plantilla, tendrán derecho a realizar asambleas en las instalaciones del Museo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de los servicios, mediante preaviso de dos días hábiles dirigido a la Dirección de la Entidad. En todo caso, se procurará la celebración de estas asambleas en los días y en las horas de cierre al público del Museo.

2. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

3. Las reuniones que se convoquen serán presididas por la representación legal de los trabajadores, que serán responsables de su normal desarrollo y de la presencia de personas no vinculadas laboralmente al Consorcio.

#### **Artículo 59. Derechos de la representación del personal.**

1. La representación del personal tendrá derecho al tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. A estos efectos, dispondrá de un máximo de 15 horas mensuales cada una de las personas que la integren.

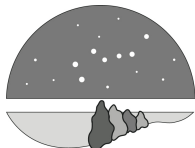
2. Cuando el uso de tal crédito horario requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de veinticuatro horas tomando como referencia el turno de las personas de que se trate. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho a realizar actividades representativas, teniendo siempre en cuenta las necesidades propias del servicio de la entidad.

3. La representación del personal podrá acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales que les correspondan en una o varias de las personas que la integren, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. En todo caso, deberán controlar el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

4. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de los órganos de dirección del Consorcio.

5. Las personas integrantes de la representación del personal que intervengan en la negociación colectiva estarán liberadas durante el transcurso de ésta, teniendo en cuenta en todo caso las necesidades del servicio propio de la entidad.

6. Se pondrá a disposición de la representación del personal un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, equipos informáticos y de oficina, y se dispondrá la utilización de fotocopiadoras existentes y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades representativas. Además, se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes.



Estos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a las personas fácilmente.

7. Sin perjuicio de lo establecido en párrafos anteriores, la representación del personal gozará del resto de derechos que les otorgue la legislación vigente.

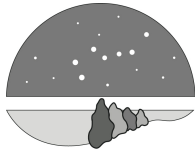
#### **Artículo 60. Derechos de las organizaciones sindicales y personas afiliadas.**

1. El personal con afiliación a organizaciones sindicales podrá solicitar que se le descuente de su nómina el importe de la cuota sindical de la correspondiente organización, y podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la unidad electoral.

Las secciones sindicales con presencia en los órganos de representación del personal tendrán derecho a disponer de un local con medios materiales similares al del comité de empresa o delegados y delegadas de personal.

2. Los delegados y delegadas sindicales podrán dedicarse a sus actividades sindicales las mismas horas de que disponen los miembros de los comités de empresa o los delegados de personal. Serán sus funciones:

- a) Representar y defender los intereses de la organización sindical a quien representan y de sus afiliados o afiliadas, y servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Dirección de la entidad.
- b) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y este Convenio a las personas integrantes del Comité de Empresa.
- c) Asistir a las reuniones del órgano de representación, con voz, pero sin voto.
- d) Tener acceso a la misma información y documentación a la que tiene derecho el Comité de Empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, con la obligación de guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
- e) Serán oídos por el Consorcio en el tratamiento de aquellos problemas que afecten al personal en general y a las afiliadas y afiliados de la correspondiente organización sindical en particular.
- f) Serán, asimismo, informados y oídos por el Consorcio con carácter previo:
  - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a las personas afiliadas al sindicato.
  - En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personal cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción que pueda afectar sustancialmente a los intereses del personal.
  - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a las personas afiliadas a la organización sindical y a la plantilla en general, el Consorcio adoptará las medidas oportunas y dispondrá los medios técnicos para garantizar, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todo el personal.
- h) Ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.



## CAPÍTULO XVII. MEDIACIÓN EN CONFLICTOS LABORALES

### Artículo 61. Mediación, arbitraje y conciliación.

1. Cualquier conflicto individual o colectivo que se suscite en el ámbito del presente Convenio requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión del Convenio, órgano al que se reconoce por las partes firmantes como instancia previa en cuyo seno habrá de intentarse la solución de aquél.

2. El conflicto colectivo deberá tratarse en la comisión del Convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el registro de la entidad. Trascurrido este plazo sin que se haya adoptado el acuerdo que corresponda, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

3. Cuando en el seno de la Comisión del Convenio no se haya adoptado solución alguna al conflicto colectivo planteado, su conocimiento será sometido al Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía u organismo que lo sustituya.

## CAPÍTULO XVIII. INDEMNIZACIONES

### Artículo 62. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. El personal de la entidad tendrá derecho a percibir, en su caso, aquellas indemnizaciones que tenga por objeto resarcir de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisado a realizar cuando, debido a necesidades del servicio debidamente justificadas, tenga que efectuar desplazamientos a lugares distintos al de su trabajo habitual.

2. La cuantía de la indemnización a percibir será la establecidas en la normativa autonómica reguladora de esta materia, sin perjuicio de su correspondiente actualización.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera. Acuerdos posteriores a la entrada en vigor del Convenio.

Los acuerdos adoptados con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio tendrán como finalidad la mejora de las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc. del personal incluido en su ámbito de aplicación que ahora se establecen. Estos acuerdos se anexarán a este Convenio y formarán parte estructural del mismo.

### Segunda. Condiciones más favorables.

Las condiciones laborales establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y, por tanto, cualquier mejora que se establezca por acuerdo del Consejo Rector de la Entidad o norma más favorable se aplicará prevaleciendo sobre el articulado de éste.

### Tercera. Cláusulas “ad-persona”.

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo no perjudicará las condiciones individuales de trabajo más



beneficiosas vigentes hasta ese momento respecto de las personas trabajadoras que se incluyen en su ámbito de aplicación.

**Cuarta. Personal con jornada superior a la ordinaria.**

El personal cuya jornada resulta superior a la establecida como ordinaria en este Convenio en atención a las especiales características del puesto de trabajo desempeñado, podrá prestar la diferencia que corresponda en la modalidad de trabajo a distancia en la forma que disponga la normativa de la Administración de adscripción.

**Quinta. Seguimiento de la aplicación del sistema de flexibilidad horaria.**

Al objeto de evaluar el funcionamiento del sistema de flexibilidad horaria recogido en el Convenio y su eventual impacto en términos laborales, de productividad, económicos y de funcionamiento del centro, en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor la Comisión de Convenio elevará a la Dirección Gerencia informe comprensivo de aquella evaluación y de las propuestas que se estimen pertinentes.

**Sexta. Situación del personal en caso de disolución del Consorcio.**

En caso de disolución del Consorcio Parque de las Ciencias, las personas que prestan sus servicios en el mismo, así como el conjunto de derechos y obligaciones que le son inherentes, serán asumidas por la Administración o Entidad que continúe con la prestación del servicio que motivó su creación.

## DISPOSICIONES FINALES

**Primera. Aplicación e interpretación del Convenio.**

Las partes firmantes del Convenio respetarán cada uno de los preceptos que forman parte de su articulado, entendiendo el mismo como un todo indivisible, por lo que no podrán ser renegociados, modificados, reconsiderados o parcialmente apreciados, ni interpretados separadamente de su contexto, no pudiéndose pretender la aplicación de parte de su articulado desechando el resto; debiendo ser aplicado y observado en su integridad.

**Segunda. Normativa de aplicación.**

Para todo lo no contemplado en el Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa andaluza sobre función pública, en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Estatuto de los Trabajadores o normas que los sustituyan.