



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Miércoles 30 de septiembre de 2020

Número 228

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -
Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad:
Delegación Territorial en Sevilla:
Modificación del Convenio Colectivo de la fundación pública
Centro de Estudios Andaluces 3
- Consejería de Hacienda, Industria y Energía:
Delegación del Gobierno en Sevilla:
Instalaciones eléctricas 9

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR:

- Comisaría de Aguas:
Solicitud de autorización. 13

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 4: autos 91/20; número 5: autos 551/20 y
304/18 13
- Juzgados de Primera Instancia:
Sevilla.—Número 4: autos 1946/17 15
- Tribunal de Instancia Mercantil:
Sevilla.—Sección Primera: procedimiento núm. 1438/15 16

AYUNTAMIENTOS:

- Sevilla: Expedientes de modificación de créditos. 16
- Ampliación de plazo de convocatoria de subvenciones
(BDNS). 17
- Convocatoria de premios (BDNS) 18
- Convocatoria de subvenciones (BDNS) 19
- La Aljara: Convocatoria para la provisión, en comisión de
servicios, de dos plazas de Policía Local 19
- Arahál: Estudio de detalle. 20
- Carmona: Convocatoria de ayudas como medida para paliar los
efectos del COVID-19 20
- Corrección de errores 28
- El Cuervo de Sevilla: Modificación del régimen de dedicación
y retribuciones de miembros de la Corporación 29
- Gerena: Expedientes de modificación presupuestaria 29

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces.
Expediente: 41/01/0056/2020.
Fecha: 23 de julio de 2020.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: Francisco Martínez Campos.
Código: 41004572012006.

Visto el acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Pública Centro de Estudios Andaluces (Código 41004572012006), suscrito por la Comisión de Interpretación y Control.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019 de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» n.º 31, de 14 de febrero de 2019).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la empresa Fundación Pública Centro de Estudios Andaluces (Código 41004572012006), suscrito por la Comisión de Interpretación y Control.

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

Sevilla a 23 de julio de 2020.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

Acta de reunión de la Comisión de Interpretación y Control de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces celebrada el 21 de febrero de 2019 en la sede del Museo de la Autonomía de Andalucía sito en La Puebla del Río – Coria del Río

Asisten:

Por parte de la Fundación se encuentran presentes:

- Mercedes de Pablos Candón.
- Francisco Martínez Campos.

Por parte de la representación sindical se encuentran presentes:

- Francisco Navarro Ibáñez.

En virtud de lo establecido en el artículo 9 del II Convenio Colectivo de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces se inicia a las 9.00 horas reunión ordinaria de la Comisión de Interpretación y Control –CIC– con el siguiente Orden del día:

1. Aprobación del acta 60 de 28 de enero de 2019.

Queda aprobada el Acta 60 correspondiente a la reunión ordinaria de la Comisión de Interpretación y Control del 28 de enero de 2019.

2. Modificación de los artículos del Convenio Colectivo al amparo de lo previsto en el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» 140 de 20 de julio de 2018 y aprobado en la CIC del 28 de enero de 2019.

La Comisión acuerda aprobar la nueva redacción a los artículos 35, 42 y 43 que literalmente quedan de la forma siguiente:

«Artículo 35. Jornada.

1.—*La jornada laboral ordinaria será de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual.*

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

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

1.1. Jornada ordinaria.

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

- * Por la mañana de 8.00 horas a 15.00 horas de lunes a viernes.
- * Una tarde de 16.00 horas a 20.00 horas.

Será obligatoria la presencia en el horario comprendido entre las 9.00 horas y las 14.00 horas.

Existirá una flexibilidad horaria de hora y media de duración como máximo a la entrada y otra hora y media de máximo a la salida, que podrán utilizarse entre las 7.30 horas y las 9.00 horas y entre las 14.00 horas y las 15.30 horas.

1.2. Jornada de trabajo reducida por causa festiva.

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

* Por la mañana entre las 8.00 horas y las 15.00 horas de lunes a viernes.

Será obligatoria la presencia en el horario comprendido entre las 10.00 horas y las 13.00 horas.

La flexibilidad horaria estará comprendida entre las 7.30 horas y las 10.00 horas y las 13.00 horas y las 15.30 horas.

1.3. Jornada de trabajo reducida en periodo estival.

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

* Por la mañana entre las 8.00 horas y las 15.00 horas de lunes a viernes.

Será obligatoria la presencia en el horario comprendido entre las 9.00 horas y las 14.00 horas.

La flexibilidad horaria estará comprendida entre las 7.00 horas y las 9.00 horas y las 14.00 horas y las 15.30 horas.

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

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

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

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

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

— El trabajo se organizará mediante cuadrantes que garanticen la presencia de los efectivos necesarios en cada tramo, estableciendo un sistema de turnos, si fuese necesario. El horario del personal adscrito a estas funciones se establecerá en dichos cuadrantes con carácter bimestral, que serán consensuados con la persona responsable y debidamente comunicados a los representantes de los/as trabajadores/as del Centro de trabajo.

— El tiempo asignado en el cuadrante a cada trabajador/a se considerará presencia obligada y el disfrute en estos tramos de compensaciones por prolongaciones de jornada, permisos y asuntos propios requerirá previo aviso y modificación del cuadrante. Las modificaciones del cuadrante sobrevenidas también serán acordadas de forma consensuada, salvo urgentes y justificadas necesidades del servicio. El cuadrante preverá mecanismos que permitan la cobertura del servicio en caso de bajas e imprevistos de parecida naturaleza.

— En caso de desacuerdo o de problema de aplicación, la cuestión será remitida a la persona responsable en el nivel de decisión superior, que mediará, y en su caso, resolverá sobre el cuadrante definitivo con participación de la persona o personas afectadas y de la representación del personal trabajador y en todo caso aplicando los criterios que marque la Comisión de Interpretación y Control.

3.—*Bolsa de horas de libre disposición.*

3.1. El personal acogido a este convenio dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, retribuida y recuperable, por horas de trabajo efectivo, en un periodo máximo de tres meses. No se podrá disfrutar de una nueva bolsa de horas hasta la total recuperación de la bolsa anterior.

3.2. Esta bolsa de horas irá 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.

3.3 El ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de la actividad de la Fundación. Las horas que se recuperen no podrán volver a generar un saldo de horas adicional al que reste de disfrute en cada ejercicio. Con carácter extraordinario las horas podrán acumularse en jornadas completas, siempre que exista una razón justificada para ello.

3.4 la bolsa de horas se concederá a petición de la persona interesada, debidamente justificada.

4.—*Sistema específico de jornada continuada.*

4.1. El personal en quien concurra alguna de las circunstancias del apartado 3.2. del presente artículo, y en tanto se mantengan las mismas, podrá solicitar realizar su jornada de trabajo de forma continuada u otras adaptaciones del modo de cumplir dicha jornada, siempre atendiendo las singularidades de los puestos de la Fundación.

4.2. Esta medida está sujeta a las necesidades del servicio, se tendrá en cuenta para la ordenación de turnos de trabajo y vacaciones y se ajustará al horario de apertura del centro de trabajo.

4.3. La jornada continuada podrá realizarse, siempre dentro del horario de apertura del centro, realizando un suplemento de jornada en horario de mañana o acumulando la jornada semanal en menos de 5 días, con la posibilidad de realizar la jornada del día o días no trabajados tanto en horario de mañana como de tarde.

4.4. La jornada continuada se concederá a petición de la persona interesada, debidamente justificada y con indicación de la forma de disfrute de dicha jornada.»

«Artículo 42. Permisos y reducciones de jornada.

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

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

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

A) Permiso por parto.

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

No obstante lo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En este supuesto, el otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o hija o de parto múltiple.

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

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, e/la trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

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

B) Permiso por adopción o acogimiento.

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

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

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

El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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

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

C) Permiso de paternidad.

1. Permiso por paternidad.

Tendrá una duración de cinco semanas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor 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.

2. Permiso adicional por paternidad.

a) Se establece un permiso adicional por paternidad, que amplía el tiempo de descanso hasta un máximo de 20 semanas, con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Podrán solicitar este permiso adicional el padre u otro progenitor que no sea titular del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.

Se trata de un permiso retribuido, intransferible e irrenunciable, de forma que ni total ni parcialmente puede cederse a la madre u otro progenitor y debiendo disfrutarse en todos los casos en que se genere el hecho causante.

El permiso debe disfrutarse dentro de los 12 meses siguientes al parto o nacimiento, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción.

b) El disfrute de las 20 semanas de permiso por paternidad debe realizarse de la forma siguiente:

b.1) Las 4 primeras semanas de permiso es ininterrumpido y debe coincidir con las 4 primeras semanas del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda que esté disfrutando la madre u otro progenitor.

Las siguientes 16 semanas de permiso podrán distribuirse a elección del padre u otro progenitor, pero siempre dentro de los 12 meses siguientes al hecho causante, con el único requisito de que no podrán coincidir con las semanas 7.^a a 20.^a del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda que corresponda a la madre u otro progenitor. Así, podrán disfrutarse coincidiendo con las semanas 5.^a y 6.^a del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda, y a partir de la finalización de la semana 20.^a de dicho permiso; todo el tiempo de permiso que se disfrute a partir de la finalización de esta semana 20.^a deberá ser ininterrumpido.

b.2) Asimismo, es posible acumular estas 16 semanas a las que correspondan por causa del disfrute compartido entre ambos progenitores del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda, y del permiso por acumulación de las horas de lactancia, a salvo de lo establecido en el párrafo anterior.

Se podrán acumular días de vacaciones y asuntos particulares al permiso por paternidad, siempre que la actividad de la Fundación lo permita.

c) Este permiso adicional tendrá una duración para parto o nacimiento, adopción o guarda que tengan lugar durante el año 2019 de 10 semanas, lo que permite, sumado a las 5 semanas del permiso de paternidad, un descanso total máximo de 15 semanas, de las cuales 4 serían de disfrute ininterrumpido e inmediatamente posterior al hecho causante, y 11 semanas se disfrutarían de acuerdo con los términos establecidos en el apartado b.1 anterior.

d) No obstante, en el caso de que la legislación básica del Estado incremente el número de semanas de duración del permiso de paternidad, el permiso adicional por paternidad se reducirá en la misma proporción, de forma que el tiempo máximo de descanso no supere las 20 semanas.

e) El personal que haya hecho uso del permiso adicional por paternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período del mismo, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

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

El concepto de enfermedad grave comprende:

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

Los días que corresponden por este permiso son:

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

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

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

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

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

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

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

1. Una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido que podrá sustituirse por una reducción de jornada con la misma finalidad, cuya concreción corresponderá al titular del permiso que, asimismo, deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en la que se incorporará a su jornada habitual. En ningún caso podrán acumularse los periodos de tiempo a los que se refiere este punto, a excepción de lo previsto en el siguiente apartado.

2. Permiso por jornadas completas con una duración máxima de las horas previstas. Esta opción deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad y una vez efectuada, deberá mantenerse hasta su finalización.

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

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

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

G) Jornada de trabajo reducida por razones de guarda legal o cuidado de un familiar hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción diaria de su jornada de trabajo. Este permiso se podrá solicitar con una duración máxima de hasta 4 semanas.

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

2. Para el personal sujeto a este permiso, la reducción de su jornada será de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo una retribución proporcional a dicha reducción, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el supuesto en que se hubiera prestado una jornada reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

Asimismo, una vez concluidas las 4 semanas de duración máxima, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y la mitad de la jornada de trabajo.

3. El personal que disfrute de la jornada reducida por guarda legal, deberá comunicar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada habitual.

En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

H) Reducción de la jornada laboral hasta un 50%, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de 15 días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

I) Permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y, por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de este permiso. Si bien, las solicitudes para el ejercicio del mismo, deberán presentarse con antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

Se entiende como deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. En consecuencia, pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber, a título de ejemplo: La pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en donde el personal concurren en calidad de testigos o de peritos, y el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo.

Asimismo, se incluyen en el concepto de deber inexcusable, los deberes de carácter cívico, como por ejemplo, la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, así como el desempeño de cargo electivo en las Administraciones Locales tales como la asistencia a plenos o Juntas de Gobierno Local que coincidan con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible.

Dentro de los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se encuentran, entre otros, los supuestos de acompañamiento al médico de menores y persona dependiente a tu cargo, y al cónyuge en caso de enfermedad grave y pruebas diagnósticas.

No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia de la persona interesada y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

J) Permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente.

Se tendrán quince días naturales por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente. En ambos casos, no podrá hacerse uso de este derecho más de una vez cada sesenta meses y no podrá volver a reiterarse entre las mismas personas.

Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante o dentro de los seis meses siguientes, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

K) Reducción de jornada para atender al cuidado de hijos o hijas con cáncer u otra enfermedad grave.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor o la menor cumpla los 18 años.

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

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

Este permiso se podrá acumular por jornadas completas.

L) Permiso retribuido para las trabajadoras en estado de gestación.

A partir de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto se establece un permiso retribuido para las trabajadoras en estado de gestación.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso se podrá iniciar en la semana 35 de embarazo.

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

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

B) Por asuntos particulares: 5 días.

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

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

Días adicionales de asuntos particulares por años de servicio en cómputo anual:

- Al cumplir los 18 años de prestación de servicios: Dos días adicionales de Asuntos Propios.
- Al cumplir los 21 años de prestación de servicios: Dos días adicionales de Asuntos Propios.
- A partir de los 24 años de prestación de servicios: Un día adicional por cada tres años de servicio.

C) Jornada de trabajo reducida por interés particular.

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

D) 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.

A estos efectos, se consideran de especial gravedad los tratamientos continuados para cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona afectada durante un período continuado mínimo de 3 meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un hospital o tratamiento prescrito en el mismo, con independencia de que dicho tratamiento se preste directamente en el hospital o bien en un centro de salud no hospitalario.

Se tratará de una reducción de jornada retribuida y puede disfrutarse sólo durante el primer mes tras la reincorporación al puesto de trabajo por haber obtenido el alta médica.

El porcentaje de la reducción de jornada será:

- Durante las 2 primeras semanas: El 50% de la jornada.
- Durante la tercera semana: El 20% de la jornada.
- En la última semana y hasta finalizar el período de un mes: 10% de la jornada.

La reducción de jornada se concederá a petición de la persona interesada, debidamente justificada y con indicación de la forma de disfrute de dicha jornada.

3.—*Permisos por razones de formación.*

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

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

4.—*Permiso por razón de violencia de género.*

Será titular de este permiso la persona incluida dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio que sean víctimas de violencia de género.

Tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda las faltas de asistencia totales o parciales del personal trabajador víctima de violencia de género.

Asimismo, las personas titulares de este permiso, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con la disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que se establezca.

5.—*Otros permisos.*

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

«Artículo 43. *Vacaciones anuales.*

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

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

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

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

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

6.—Días adicionales de vacaciones por años de servicio en cómputo anual:

- Por 15 años de prestación de servicios: 23 días hábiles de vacaciones.
- Por 20 años de prestación de servicios: 24 días hábiles de vacaciones.
- Por 25 años de prestación de servicios: 25 días hábiles de vacaciones.
- Por 30 años o más de prestación de servicios: 26 días hábiles de vacaciones.»

3. Ruegos y preguntas.

No se realizan ruego o pregunta alguna.

El Secretario, Francisco Martínez Campos; Francisco Navarro Ibáñez; Mercedes de Pablos Candón.

4W-4541