

JUNTA DE ANDALUCIA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 4.052/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0145/2022

Código de Convenio: 14103792012022

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la FUNDACIÓN PROVINCIAL DE ARTES PLÁSTICAS RAFAEL BOTÍ, aprobado el día 2 de febrero de 2022 y suscrito el día 23 de septiembre de 2022, por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. Nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. Nº 25, de 26 de julio), modificado por el el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. Nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. Nº 28, de 11 de agosto),

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 20 de octubre de 2022. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

**"CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN PROVINCIAL
DE ARTES PLÁSTICAS RAFAEL BOTÍ 2022-2024**

CAPÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Base jurídica, objeto, ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo tiene su fundamento en el acuerdo libremente expresado entre las partes firmantes del mismo para regular las condiciones de trabajo, sociales, relaciones de servicios y laborales de los empleados de la Fundación Provincial de Artes Plásticas Rafael Botí, según preceptúa el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET,

en lo sucesivo), las disposiciones contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, en lo sucesivo), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET, en lo sucesivo).

En todo lo no recogido en el presente Convenio o haya sido pactado, se aplicarán las condiciones más beneficiosas que resulten en la ley de Estado y/o Comunidad Autónoma para los empleados públicos, respetando los criterios establecidos en el artículo 6 del presente Convenio.

Los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos, trabajadores o representantes de los trabajadores con legitimación negociadora, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado, se considerarán incorporados a las presentes normas reguladoras cuando así se acuerde de manera expresa por la Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación al personal laboral que preste sus servicios en la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí", quedando excluido aquel personal eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial.

Con carácter general, las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de convenios, proyectos, subvenciones, programas, acuerdos o encomiendas establecidos entre la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" y otras entidades quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio. Los salarios serán fijados en base a lo acordado y a su presupuesto. No obstante, será preceptiva la consulta previa a los representantes legales de los trabajadores o a todos trabajadores en caso de no tener representación.

En cualquier caso, estas retribuciones no superarán los límites dispuestos en el presente convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, permaneciendo como mínimo vigente durante los cuatro años siguientes contados a partir del día de su entrada en vigor, o hasta la aprobación del nuevo que lo sustituya, sin perjuicio de lo que se establezca en las disposiciones finales y transitorias

Una vez finalizado el Convenio se prorrogará automáticamente por un año de duración y seguirán en vigor sus cláusulas normativas y obligacionales si ninguna de las dos partes lo denuncia con anterioridad al mes anterior de su finalización o de alguna de sus prórrogas. La referida denuncia se formalizará mediante notificación escrita a la otra parte.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro convenio colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en este Convenio sean o no de origen salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto, a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Artículo 5. Incremento y revisión.

La cuantía de las retribuciones durante la vigencia del Convenio, será la que determine, con carácter general, para toda la

Función Pública, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, antes de que el Órgano competente de la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" fije las retribuciones de cada año, negociará y pactará lo necesario con los representantes legales de los trabajadores, conforme a la legislación vigente, al objeto de que en las mismas puedan reflejarse el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados.

Artículo 6. Vinculación, Derecho Supletorio. Condiciones más beneficiosas.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a los pactos que adopten los/as representantes legales del personal con la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí", a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados/as, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate, salvo que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente.

Los acuerdos pactados en el presente Convenio constituyen un todo orgánico de carácter unitario e indivisible. Las partes quedan obligadas al cumplimiento del mismo en su totalidad. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho "in dubio pro operario".

En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio podrá devenir ineficaz si la Comisión Paritaria estima que tal nulidad o modificación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo, en cuyo caso permanecerá vigente la redacción del anterior convenio para dichos preceptos.

Con independencia de lo anterior, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las disposiciones legales que supongan mejoras para la integración de la vida laboral y familiar se entenderán incorporadas automáticamente al presente Convenio.

Los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en un futuro, entre los representantes de los trabajadores y la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí", se consideraran incorporados a las presentes normas reguladoras cuando así se acuerde de manera expresa por los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 7. Principio de Igualdad.

La Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" se compromete a desarrollar un plan de igualdad, con el objetivo de conseguir la efectividad del principio Constitucional de Igualdad.

1. Para el desarrollo del plan de igualdad se creará la Comisión para la Igualdad, que velará por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Dicha Comisión controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

La Comisión será consultada y emitirá informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio que afecten a sus competencias.

El personal acogido a este Convenio podrá dirigirse a esta Co-

misión directamente o a través de sus representantes, cuando estime que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

2. La Comisión para la Igualdad será paritaria y estará integrada por los representantes legales de los trabajadores e igual número de miembros de representantes de la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" respetando, en todo caso, la paridad de género.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización técnica del trabajo y el organigrama son competencia y responsabilidad exclusiva de la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí", sin perjuicio de la oportuna negociación con los representantes del personal cuando afecte a las condiciones de trabajo del mismo.

Las decisiones de la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" que en base a la potestad de autoorganización que le es propia, puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio de las consideradas sustanciales, serán objeto de negociación, en especial aquellas que comporten el cese den la prestación de servicios cuando afecten especialmente al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

Artículo 9. Relación de Puestos de Trabajo.

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los departamentos y en el que se precisan los requisitos esenciales exigidos para el desempeño de puestos, así como las retribuciones correspondientes a cada uno.

Se configurará la Relación de los Puestos de Trabajo de la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" en el que quedará integrado el personal que compone la plantilla, así como la valoración de los puestos, fijando el personal que puede desempeñar cada uno, los grupo-subgrupos en su caso categorías profesionales y titulaciones que pueden optar a los mismos, así como los complementos que correspondan.

La modificación posterior a este convenio de la RPT requerirá previa negociación con los representantes legales del personal. La creación o modificación funcional de un puesto de trabajo requiere que se determine su misión o cometido y perfil de competencias exigido para su desempeño.

Se confeccionará un organigrama descriptivo de los puestos de trabajo correspondientes de la Fundación de Artes Plásticas "Rafael Botí".

En el supuesto de plantearse algún conflicto en relación con la aplicación práctica de los apartados anteriores, será resuelto por la Comisión Paritaria Mixta, que a tal efecto se reunirá con carácter urgente.

Artículo 10. Clasificación Profesional.

La Relación de Puestos de Trabajo contendrá la clasificación profesional que se adapta a la contenida en el actual Estatuto Básico del Empleado Público:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del Título Universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso:

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Otras Agrupaciones: Agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Artículo.11. Desempeño de Puestos de Trabajo.

1. La prestación de servicios de los empleados públicos se realizará mediante el desempeño de puestos de trabajo, entendidos como conjunto de tareas y responsabilidades asignadas a cada empleado e identificados por su contenido funcional, ubicación en la estructura organizativa y perfil de competencias.

2. La Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" podrá asignar con carácter excepcional a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su grupo o categoría profesional, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, sin merma en las retribuciones.

3. La identificación del contenido funcional de los puestos de trabajo se establecerá en un Manual de Funciones de carácter interno que complemente la Relación de Puestos de Trabajo. Las funciones, tareas o responsabilidades, entraran en vigor a partir de la publicación del Manual.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 12. Oferta de Empleo Público y personal de plantilla.

1. La Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí", elevará anualmente a la Asamblea General, la propuesta de aprobación de la plantilla de Personal para dicho ejercicio la cual será participada previamente a la representación unitaria de los trabajadores.

2. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertos con los efectivos del personal existentes serán objeto de Oferta de Empleo Público por la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí".

Artículo 13. Disposiciones Generales sobre la provisión de puestos.

La provisión de los puestos vacantes se realizará por los procedimientos dispuestos en El Estatuto del Empleado Público, o normativa autonómica que la complemente.

La promoción profesional habrá de constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera, especialmente en el ámbito de una Administración desarrollada en su dimensión y en sus áreas funcionales.

La Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" adoptará medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna, desarrollados conforme a los principios y criterios establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público o normativa autonómica que lo desarrolle, y para la progresión en la carrera profesional, teniendo mayor valoración la antigüedad en la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" y experiencia requerida para el puesto.

Artículo 14. Ingresos.

Se establece de forma general el ingreso en la plantilla mediante las fórmulas establecidas en la legislación vigente, debiendo publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP) y en el Boletín Oficial del Estado (BOE), convocado por la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" y presidido por los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad".

Artículo 15. Necesidades temporales de efectivos de personal.

Previo negociación con los representantes legales de los trabajadores, se articulará el procedimiento de selección para la cobertura de necesidades temporales de efectivos de personal. Asimismo,

se dará traslado a los representantes de los empleados de las coberturas de necesidades transitorias de personal celebradas con anterioridad.

Se adquiere el compromiso de no contratar con empresas de trabajo temporal.

Artículo 16. Periodo de prueba. Conocimiento de la contratación.

En las contrataciones laborales la duración del periodo de prueba será de 3 meses para los/as trabajadores/as comprendidos en los grupos A y B; de 1 mes para los contratos comprendidos en el Grupo C, de 15 días para los/as trabajadores/as incluidos en agrupaciones profesionales sin titulación.

Al empleado/a contratado/a con carácter fijo en plantilla, se le computará a efectos de antigüedad la suma acumulada de los distintos periodos en que el mismo haya estado prestando servicios bajo cualquier modalidad de contratación en la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" o Diputación Provincial de Córdoba.

La Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí", queda obligada en el momento de cualquier contratación de personal definitiva o temporal, a remitir copia de la misma a los representantes de los trabajadores.

Artículo 17. Promoción interna.

1. La promoción profesional habrá de constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera, especialmente en el ámbito de una Administración desarrollada en su dimensión y en sus áreas funcionales.

Limitados los procesos selectivos de nuevo ingreso, la adaptación de la estructura profesional del empleo público deberá efectuarse, en buena medida a través de los mecanismos y procesos de promoción. La promoción interna consiste en el ascenso de los empleados/as del subgrupo o grupo de clasificación inferior al subgrupo o grupo de clasificación inmediatamente superior, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, o acceso a otra categoría o cambio de escala dentro del mismo grupo de clasificación.

2. Ningún/a empleado/a ascenderá a una categoría superior si no es en virtud del oportuno proceso selectivo de concurso-oposición.

Por categoría superior se entenderá la que pertenezca a un grupo de clasificación superior. No tendrá la consideración de promoción interna el desempeño de puestos de trabajo que impliquen jefatura o mando, los cuales serán promovidos o removidos con arreglo a lo que, al respecto determina la vigente legislación de la función pública aplicable a los empleados de la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí".

3. Se facilitará la promoción interna. El personal deberá poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.

4. El personal que acceda a otros Grupos por el sistema de promoción interna tendrá, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

5. En las convocatorias de las pruebas deberá establecerse la exención de las pruebas y materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso a la cate-

ría de origen.

6. Para el acceso del Subgrupo C2 al Subgrupo C1 se requerirá la titulación establecida en el artículo 76 del EBEP o una antigüedad de diez años en un Cuerpo o Escala del Grupo C2 (antiguo D), o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

7. En base a la Disposición Transitoria Tercera del EBEP, los empleados públicos de la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de la referida Ley.

8. Podrán autorizarse procesos específicos de promoción en el contexto de la ordenación global de los efectivos y de sus puestos de trabajo, con independencia de los procesos de promoción que se lleven a cabo con carácter general.

9. En los procesos selectivos de promoción interna a Escalas, Subescalas y Clases de empleados podrá participar el personal laboral fijo en los términos establecidos en la Disposición Transitoria 2ª de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 18. Enfermedad o accidente.

En lo referente a enfermedad o accidente, se atenderá a lo establecido en la Disposición Adicional 54 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, asumida por la Diputación Provincial de Córdoba por acuerdo plenario de 17 de julio de 2018, desarrollada mediante las siguientes disposiciones:

En los casos de incapacidad temporal, mientras el/la empleado/a presta servicios en la empresa o "in itinere", y con independencia de las prestaciones abonadas por la entidad gestora correspondiente, el/la empleado/a recibirá los siguientes complementos:

I. Complemento por I.T., régimen general

Al personal laboral de la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" acogidos al Régimen General de la Seguridad Social, se le reconocerán los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:

a) Durante los tres primeros días, le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

c) A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran percibiendo al mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

II. Complemento por I.T. al 100% de las retribuciones

La Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" ha determinado respecto a su personal, los supuestos en que con ca-

rácter excepcional y debidamente justificado el complemento pueda alcanzar durante todo el período de duración de la incapacidad el 100% de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los siguientes supuestos: Hospitalización, intervención quirúrgica, incapacidad temporal derivada de embarazo, enfermedad oncológica, enfermedad grave y accidente no laboral, en las que se abonará un complemento económico hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones en los siguientes términos:

1. Hospitalización. Para ello deberá de presentarse el justificante de hospitalización emitido por el centro hospitalario (original o fotocopia compulsada en esta Fundación) y acreditar que la baja tiene la misma causa que la hospitalización. Si la hospitalización tiene lugar en un momento posterior a la baja por incapacidad temporal, el complemento de IT al 100% se computará desde la fecha inicial de la baja, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo.

Se considera también hospitalización a los efectos de abono del 100% de las retribuciones, la hospitalización a domicilio, así como los períodos de observación y permanencia en los servicios de urgencia hospitalaria por un período mínimo de 12 horas. Este extremo deberá ir acreditado mediante el justificante que corresponda.

2. Intervención quirúrgica. Para ello deberá presentarse justificante médico de dicha intervención quirúrgica o de una intervención médica invasiva y acreditarse que la baja tiene la misma causa que la intervención y que ha sido prescrita por personal facultativo. No será necesario especificar la concreta actuación médica practicada.

No se incluirán en este apartado los períodos de I.T. utilizados para estudio y/o reposo previo al acto jurídico en sí.

Cuando la intervención quirúrgica tenga lugar en un momento posterior a la baja por incapacidad temporal el complemento de IT al 100% se computará desde la fecha inicial de la baja, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo.

Asimismo, se consideran intervenciones quirúrgicas, a los efectos del abono del 100% de las retribuciones, las intervenciones médicas invasivas, como laparoscopias, colonoscopias, gastroscopias u/y otras de características similares por un período de 1 día (día de la intervención)

3. Incapacidad temporal derivada de embarazo. En el supuesto de que la situación de incapacidad temporal derive de patología relacionada con el embarazo, deberá presentarse, junto con el parte de baja, un informe clínico del facultativo del Servicio Público de Salud que acredite que la enfermedad es consecuencia directa del embarazo o que se deriva del mismo.

4. Enfermedad oncológica. Se adjuntará la documentación que acredite que el empleado se encuentra en este supuesto e informe clínico del facultativo del Servicio Público de Salud.

También tendrán esta consideración los tratamientos intermitentes de quimioterapia, cuando el/la trabajador/a esté en alta laboral y por el tiempo para recibir el tratamiento y la recuperación tras este.

5. Enfermedad grave. Asimismo, se percibirá el 100% de este complemento en el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Deberá presentarse, junto con el parte de baja, un informe clínico del facultativo del Servicio Público de Salud que acredite que la enfermedad es gra-

ve y se corresponde con los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio (Anexo 1).

6. En los casos en que estando en la situación de Incapacidad Temporal por contingencias comunes y siempre antes del vigésimo día (incluido éste), se produzca hospitalización, intervención quirúrgica y patología relacionada con el embarazo, enfermedad oncológica u otra enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, el complemento por IT se elevará al 100% por el resto de duración de la incapacidad Temporal.

La falta de presentación del justificante que corresponda (de hospitalización, de intervención quirúrgica, de incapacidad temporal derivada del embarazo, de enfermedad oncológica o de otra enfermedad grave) implicará que la incapacidad temporal se tramitará conforme al apartado I. Cualquier extremo o consideración sobre conocimiento, interpretación o tramitación de datos e informes médicos, estará sometida a la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal y será valorada a efectos de complemento por los facultativos del Departamento de Seguridad y Salud Laboral de la Fundación de Artes Plásticas Rafael Botí.

Artículo 19. Ausencias por enfermedad.

Los días de ausencia al trabajo por parte del personal motivada por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de Incapacidad Temporal, comportarán la misma reducción de retribuciones del cincuenta por ciento prevista para los tres primeros días de ausencia por Incapacidad Temporal. Este descuento en nómina no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a Incapacidad Temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación.

Artículo 20. Cese del trabajador.

Cuando un trabajador cese de prestar servicios a la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" por iniciativa propia, deberá notificarse obligatoriamente con una antelación mínima de quince días, salvo en contratos de sustitución por incapacidad temporal.

Artículo 21. Indemnización por cese.

En el supuesto que el cese de un empleado viniese motivado por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá en concepto de ayuda por una sola vez, la cuantía de 3.000 euros.

Artículo 22. Situaciones de acoso en el trabajo.

1. Los/as empleados/as públicos tiene derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

2. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

3. La Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" establecerá planes para prevenir, evidenciar y eliminar las conductas de acoso psicológico (mobbing) entre sus empleados/as. En el seno de la Comisión Paritaria se estudiarán y analizarán todas las situaciones sugestivas de posible acoso psicológico. La Gerencia prevendrá y combatirá, dentro de su política de personal el problema del mobbing en todas sus posibles vertientes. Se entenderá por acoso moral o psicológico (mobbing) aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia

psicológica, de forma sistemática sobre otra u otras personas en el lugar del trabajo y, toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

4. En todo caso, ante la denuncia de un empleado ante la Jefatura de Personal por acoso laboral o psicológico, se pondrán adoptar de inmediato medidas provisionales tendentes a evitar el mantenimiento de la situación origen del acoso.

Artículo 23. Transferencias de servicios y personal entre Instituciones.

-Extinción y disolución.

En caso de extinción y disolución de La Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí", se aplicará lo establecido en el artículo 42 de sus Estatutos. La Mesa General de Negociación pactará y acordará las soluciones más adecuadas, intentando una equiparación de igualdad en la reubicación de los puestos de trabajo conforme a la relación de puestos de trabajo y organigrama establecido en el presente convenio.

Artículo 24. Movilidad Funcional por motivos de salud.

En la medida de lo posible, la Administración podrá adscribir temporalmente a los/as empleados/as a puestos de trabajo en distinta Unidad, previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del empleado, su cónyuge, pareja de hecho o los hijos a su cargo, con previo informe de la Unidad Básica de Salud y condicionado a que existan puestos vacantes con asignación presupuestaria cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y se reúnan los requisitos para su desempeño.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo establecido para los supuestos de segunda actividad.

Artículo 25. Carrera Horizontal.

Las partes reconocen la necesidad de implantar una nueva carrera administrativa articulada en torno al desempeño del puesto de trabajo y al desarrollo de las competencias de los empleados públicos, por lo que acuerdan establecer mecanismos horizontales de progresión y reconocimiento en la carrera, que permitan avanzar al empleado, tanto desde un punto de vista retributivo como de prestigio, y consolidar la posición alcanzada en su trayectoria profesional.

La carrera horizontal consistirá en la progresión de categoría personal, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. A estos efectos se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. La progresión en la carrera horizontal reunirá las siguientes características:

a) Voluntaria: corresponde a cada empleado decidir su incorporación al sistema de progresión en la categoría personal en que consiste la carrera horizontal.

b) Individual: la carrera horizontal representa el reconocimiento personal al desarrollo y trayectoria profesional que realiza cada empleado.

c) De acceso consecutivo y gradual en el tiempo: el progreso en la carrera horizontal consiste en el acceso consecutivo a las distintas categorías personales, previo cumplimiento de los requisitos que se prevean para cada tramo de la misma.

d) Retribuida por categorías personales.

Para hacer posible la carrera profesional horizontal de los empleados de la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí", el órgano competente, previa negociación con sus representantes en los términos previstos en el EBEP, aprobará los criterios generales para identificar los colectivos profesionales a los

que sería aplicable esta modalidad de promoción, los abanicos y tramos de progresión, así como, en su caso, los niveles intermedios, vincular la progresión entre las diferentes categorías (o escalones equivalentes) a la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, establecer la compensación retributiva diferenciada que corresponde a cada una de las categorías o escalones de progresión profesional que se hayan fijado y formular los criterios y reglas de procedimiento que se utilizarán para evaluar el desempeño de los empleados en lo que respecta a la acreditación de las competencias necesarias para promocionar a las categorías superiores.

La evaluación y la valoración del proceso se llevarán a cabo por órganos colegiados de composición técnica.

Artículo 26. Organización y racionalización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Fundación. Por otra parte, la legislación vigente establece los cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos.

Si a consecuencia de la organización del trabajo se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, bien de carácter individual bien de carácter colectivo, las mismas se articularán de conformidad con lo previsto en el EBEP y demás normativa de aplicación.

Artículo 27. Jornada y turnos de trabajo.

En lo relativo a jornada y turnos de trabajo, se atenderá a lo establecido en la Disposición Adicional 144 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, asumida por la Diputación Provincial de Córdoba por acuerdo plenario de 17 de julio de 2018, desarrollada mediante las siguientes disposiciones:

La jornada de trabajo de los empleados públicos de la Fundación será en cómputo anual la misma que se fije para los empleados de la Administración Civil del Estado. Se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada.

La jornada anual podrá ser objeto de adaptación o concreción en el correspondiente Calendario Laboral.

Sin perjuicio de las aludidas concreciones que procedan en el Calendario Laboral anual, se establecen el siguiente tipo de jornada:

1. Con carácter general, la jornada ordinaria será continuada y se desarrollará de lunes a viernes.
2. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada ordinaria o de los periodos en que esta se pueda dividir el empleado se encuentra en su puesto de trabajo y dedicado a él.
3. Se entiende como tiempo de trabajo efectivo, aquel en que el empleado se encuentra a disposición de la Fundación y en el ejercicio de su actividad, realizando las tareas atribuidas a su puesto de trabajo.
4. Para el personal cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares no fijos o itinerantes, el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión, o centro de control, tanto a la entrada como a la salida del trabajo.
5. Todos los empleados con jornada completa, tendrán derecho a una pausa retribuida de treinta minutos durante la jornada de trabajo que se disfrutará, con carácter general y en función de las necesidades del servicio, entre las 9:45 y las 11:30 horas, sin perjuicio de las previsiones que proceda en el Calendario Laboral.
6. Los horarios especiales estarán motivados en necesidades de la prestación del servicio y serán objeto de negociación con la Mesa de Negociación.

Artículo 28. Calendario Laboral

La Presidencia de la Fundación Botí, asistida por la gerencia de la misma y previa negociación con la Mesa de Negociación, aprobará y expondrá antes del 31 de enero del correspondiente año en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo el calendario laboral de los servicios dependientes del mismo, en el que figurará la distribución de la jornada y la fijación de los horarios.

Cualquier modificación de la jornada y horario de trabajo sobre el fijado actualmente se realizará, en todo caso, previa negociación con los representantes de los empleados.

Artículo 29. Horarios flexible y estival

En defecto de previsión en el correspondiente Calendario Laboral de cada ejercicio y en todos aquellos servicios en los que las características especiales del trabajo no lo impidan, se establece un sistema de horario flexible en los siguientes términos:

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 08:30 a 14:30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 07:00 y las 16:00 de lunes a viernes.

Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Se mantendrá el margen de diez minutos, en el horario de entrada en los Servicios que no tengan establecido el horario flexible, sin perjuicio del posible establecimiento del mismo.

Durante el período comprendido entre el 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, en todos aquellos servicios en los que las características especiales del trabajo no lo impidan, el horario de trabajo se reducirá en media hora diaria, debiendo, en cualquier caso, cumplirse como tiempo fijo o estable de obligada presencia entre las 8:30 y las 14:00 y como parte flexible entre las 07:00 y las 8:30 y las 14:00 y las 15:30 hasta alcanzar las siete horas diarias. Esta reducción de la jornada se recuperará en la forma que se establezca en el correspondiente calendario laboral, respetando en todo caso la duración mínima de la jornada en cómputo anual.

Artículo 30. Control horario y justificación de ausencias.

1. Todo el personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas, incluidas las correspondientes a la pausa por desayuno, mediante los sistemas establecidos al efecto o los que se establezcan en el futuro por el departamento de Recursos Humanos, procurándose que los sistemas de control de horario sean homogéneos entre sí. La Fundación adoptará las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el empleado de sus obligaciones y deberes laborales, guar-

dando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los empleados discapacitados.

Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada diaria de trabajo por un período de treinta minutos, computable como de trabajo efectivo. Este descanso no podrá afectar a la prestación de los servicios y no podrá compensar ausencias o retrasos injustificados. Será obligatorio registrar tanto la salida como la entrada y la ausencia de dicho registro dará lugar a las responsabilidades que correspondan.

2. Mediante Pacto entre el departamento de Personal y la representación de los trabajadores firmantes, se regularán, entre otras, las reglas relativas a recuperación de saldos horarios negativos, que se efectuarán sobre la fracción de horario flexible, o los márgenes de tolerancia en el cumplimiento diario de la jornada efectiva de trabajo, siempre que se cumpla escrupulosamente la obligación de marcaje de todas las entradas y salidas, incluida la correspondiente a la pausa por desayuno. También se determinarán en dicho Pacto los puestos de trabajo móviles, itinerantes o especiales cuyos titulares solo estarán obligados a fichar la entrada al comienzo y la salida al final de la jornada. Igualmente, se podrán establecer medidas de adaptación de la jornada de trabajo para garantizar la adecuación de los requerimientos de los puestos de trabajo a las personas.

Las ausencias y faltas de puntualidad se notificarán con carácter inmediato al superior jerárquico, quien a su vez lo comunicará al Servicio de Personal. Posteriormente se procederá a su justificación. Igualmente, dicho superior jerárquico tiene el deber de comunicar al Servicio de Personal cualquier actuación que detecte encaminada a evadir sistemas de control de horarios en todas sus formas.

3. La diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador/a dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

4. En los casos de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, será obligatoria la presentación del correspondiente parte expedido por el facultativo competente en el plazo de tres días contados a partir de su expedición y en el mismo plazo los de confirmación y alta, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados. Dichos partes se presentarán en el Servicio de Personal, y deberá comunicarse dicha circunstancia a su superior jerárquico el mismo día en que se produjera.

5. Para los supuestos de permiso por maternidad no será necesaria la presentación del parte de continuidad o confirmación de baja.

Artículo 31. Régimen Disciplinario.

Las faltas y correspondientes sanciones de los empleados públicos de la Fundación se graduarán y calificarán de conformidad con lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los empleados de la Administración del Estado.

El procedimiento se tramitará de conformidad con la citada normativa.

Artículo 32. Modificación de los sistemas de producción. Herramientas y material de trabajo. Teletrabajo.

1. Siempre que por parte de la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación a los sistemas de trabajo, en razón al incremento de maquinaria, inclusión o sustitución de maquina-

ria más sofisticada de la que se disponga o la potenciación de los sistemas de producción, mediante la introducción de maquinaria en las secciones, servicios o departamentos en los que con anterioridad no la hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes de los trabajadores con una antelación de 45 días a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a los efectos de que los mismos puedan emitir el informe que sobre el particular estimen oportuno.

2. En todo caso, la racionalización y mecanización de los sistemas de producción habrán de establecerse de acuerdo con los imperativos de justicia social y no podrá perjudicar en momento alguno la formación y promoción profesional a que el empleado tiene derecho. El personal que tenga que utilizar los nuevos sistemas de producción recibirá las clases teórico-prácticas necesarias para manejar la maquinaria y equipos con total destreza y capacitación, corriendo los gastos por cuenta de la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí", previa negociación entre ésta y los representantes de los trabajadores. Las clases se impartirán dentro de su horario de trabajo, o dándole en descanso el tiempo que invierta si se realizara fuera del mismo.

3. Cuando los cursos se desarrollen en otra localidad, distinta al Centro de trabajo, la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" abonará también los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento legalmente establecidos. La formación de estos cursos, será homologada como formación oficial por la Fundación.

4. La maquinaria, herramienta, material de oficina, etc. que deba utilizar cada empleado para desempeñar las funciones propias de su categoría profesional, serán facilitadas por la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí".

5. Mediante la negociación colectiva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.bis de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), se regulará la modalidad de prestación de servicios a través de teletrabajo. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, y bajo la dirección, coordinación y supervisión de su superior jerárquico.

La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

Tendrán la consideración de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los que puedan ser ejercidos de forma autónoma y no presencial atendiendo a sus características específicas y los medios requeridos para su desarrollo. En la normativa interna se establecerán aquellos puestos no sus-

ceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo, como los de atención a la ciudadanía, los de dirección, coordinación y supervisión y en suma todos aquellos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales.

Artículo 33. Formación Profesional.

1. La formación continua es un derecho individual de los/as empleados/as públicos/as, de conformidad con lo previsto en la Ley del Estatuto Básico del Empleado público y Estatuto de los Trabajadores.

2. Los ámbitos para acceder y facilitar la Formación del personal son:

a) Estudios reglados para la obtención de títulos académicos o profesionales oficiales.

b) Formación Continua para actualizar los conocimientos profesionales.

c) Participación y asistencia a congresos, jornadas, cursos o seminarios especializados.

3. La Fundación favorecerá que los/as empleados/as cursen estudios impartidos en Centros Oficiales para la obtención de títulos oficiales, a través de los siguientes instrumentos:

a) El/la empleado/a tendrá derecho a elegir turno, cuando la organización del servicio no lo impida, para asistir a las clases presenciales o con metodología semipresencial. No se contempla esta opción cuando el horario de clase sea incompatible con la jornada laboral.

b) Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

c) Ayudas económicas destinadas a sufragar, en parte, los gastos ocasionados por los estudios del personal que cursen enseñanzas oficiales, de conformidad con lo dispuesto en este Convenio sobre ayudas de estudios.

d) Ayudas económicas, de carácter compensatorio, destinadas a sufragar hasta un 30% el importe de la matrícula correspondiente a estudios en Universidades que no se incluyan en el precepto de este Convenio sobre ayuda de estudios y estén relacionados con las funciones y contenidos del puesto de trabajo.

4. La Formación Continua se considera un derecho y un deber de los/as empleados/as con la finalidad de mejorar la cualificación profesional e incrementar los niveles de eficiencia, eficacia y calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía.

Anualmente y previa negociación con la representación de los trabajadores hará la propuesta del Plan Anual de Formación Continua, que se desarrollará por semestres.

El Plan Anual de Formación Continua tenderá en la medida de lo posible al desarrollo de acciones que hagan posible los siguientes contenidos:

-Cursos de cualificación profesional exigidos como requisito legal para el ejercicio profesional.

-Cursos contemplados como requisito para poder optar a puestos de promoción interna.

-Cursos que habiliten la falta de titulación requerida para la promoción interna de los grupos C1 y C2.

-El Plan de Formación Continua deberá contemplar la variedad suficiente y necesaria para que se puedan beneficiar todos los colectivos profesionales de la Fundación, por lo que deberán programarse cursos genéricos y dirigidos a colectivos específicos.

-Tendrán prioridad en la programación los cursos propuestos por los/as empleados/as integrados en servicios o unidades de trabajo y que beneficien a ese colectivo específico.

-Los cursos se podrán realizar de forma descentralizada en cualquier lugar de la Provincia siempre que se reúna un grupo de al menos 12 empleados/as.

-Finalmente se podrán programar cursos para desarrollo y el crecimiento personal con objeto de facilitar el bienestar y la calidad de vida de los/as empleados/as.

5. Los criterios de selección de los/as participantes en los cursos serán los previstos en el propio Plan. En defecto de previsión regirán los siguientes:

-Adecuación de la acción formativa a las funciones y contenidos del puesto de trabajo y servicio.

-Personal fijo por antigüedad y no haber realizado acción formativa en los dos años anteriores.

-Tendrán preferencia para participar en los cursos durante un año quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad o haya regresado de una situación de excedencia por razones de guarda legal o cuidado de personas mayores o con discapacidad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres).

-Se reserva el 40% de las plazas de los cursos de formación a aquellas mujeres que cumplan los requisitos para favorecer la promoción profesional de las empleadas de la Fundación (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres).

-Empleados temporales por orden de antigüedad.

6. Los/as empleados/as de la Fundación podrán participar y asistir a congresos, jornadas, cursos o seminarios especializados relacionados con su categoría profesional.

La asistencia a estos eventos es voluntaria y su designación para la asistencia será proporcionada, rotativa y equilibrada entre el personal de los servicios que reúna los requisitos para el mejor aprovechamiento de la actividad, requiriendo en cualquier caso autorización de asistencia del superior jerárquico.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de la facultad de la Fundación de enviar a su personal a realizar cursos, congresos, etc. sin que medie petición del empleado cuando se considere de especial interés para la Fundación la asistencia a los mismos.

Artículo 34. Reconversión de Puestos de Trabajo.

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, la Fundación proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos empleados que se vieran afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que los mismos puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomiende.

Asimismo, cuando la Fundación cese en la prestación de un servicio, acoplará, previo acuerdo en la Mesa de Negociación al personal adscrito al mismo, en otros centros o unidades de la misma, proveyendo la formación profesional y cambio de categoría cuando sea necesario.

A fin de garantizar que el empleado reconvertido no vea meradas las retribuciones que venía percibiendo, la Mesa General de Negociación pactará la solución más adecuada.

Artículo 35. Mejoras de empleo.

La realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias. Únicamente podrán desempeñarse funciones de categoría superior o inferior por resolución motivada de la Jefatura Superior de Personal.

Las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un periodo superior a dos meses, dentro del año natural, bien sea de manera continuada o discontinua, sin que en ningún momento sufran merma de sus retribuciones por el desempeño de estas funciones.

Cuando exista urgente necesidad de proveer puestos de trabajo, el personal de plantilla que reúna los requisitos de titulación establecidos en la clasificación de un puesto de trabajo vacante, integrado en un grupo superior de titulación, podrá desempeñarlo temporalmente hasta su provisión reglamentaria o la amortización del puesto; en todo caso, el nombramiento provisional no excederá de dos años. El personal será seleccionado a través de un procedimiento de concurrencia selectiva, en el que se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, si bien se podrá tener en cuenta a estos efectos el haber superado algún ejercicio de las pruebas de acceso a la plaza de que se trate en los últimos cinco años.

Al empleado público con nombramiento provisional por mejora de empleo se le reservará, durante el tiempo de desempeño temporal, el puesto de trabajo del que fuera titular, considerándosele como de servicio activo en el cuerpo, escala o agrupación profesional al que pertenece, percibiendo las retribuciones básicas y complementarias del puesto de trabajo que desempeñe temporalmente, y en ningún caso podrá tomarse en consideración el grupo de titulación de este puesto a efectos de perfeccionamiento de trienios ni el nivel de complemento de destino o concepto equivalente para la consolidación del grado.

Los periodos de tiempo prestados en mejora de empleo serán computados a efectos de experiencia en la plaza a que se opte en la fase de concurso de los procesos de promoción interna.

La selección de los empleados para tales cometidos se ajustará a los criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad para la cobertura de tales puestos de trabajo.

Artículo 36. Festivos, sábados y Domingos.

El personal que tuviera trabajar por alguna necesidad en sábado, domingo o festivo, percibirá una compensación económica en concepto de componente variable del complemento específico por importe de 20 € por cada sábado, y 24 € por cada domingo trabajado, siempre y cuando lo permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuando el empleado público deba trabajar un día festivo, percibirá una compensación económica en concepto de componente variable del complemento específico, factor de penosidad, con arreglo a la siguiente fórmula: $(\text{sueldo} + \text{antigüedad} + \text{complemento de destino} + \text{complemento específico}) / 30 \times 0,67$, siempre y cuando lo permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El importe de la compensación económica por el mismo concepto para los siguientes días festivos especiales: 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero, 28 de febrero, 8 de septiembre y 24 de octubre, será la siguiente: $\text{sueldo} + \text{antigüedad} + \text{complemento de destino} + \text{complemento específico} / 30$, siempre y cuando lo permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 37. Ropa de trabajo.

La Fundación facilitará equipos de protección individual homologados (E.P.I.s), prendas de protección (E.P.I.s) y ropa de trabajo a los empleados/as con derecho a ello, en función de las actividades y la legislación de prevención de riesgos laborales.

Los representantes de los trabajadores participarán en la determinación y elección de modelos, tipos y características de las prendas y equipos, asesorado por los/as Técnicos/as del Servicio de Prevención, quienes también podrán informar a instancia del órgano de contratación.

La ropa de trabajo correspondiente a cada trabajador/a le será entregada a éste/a en un lote completo comprensivo de todo el material a que tenga derecho en el período de un año, previa firma de la ficha de control de suministro personalizada. Dicha entrega se realizará en el primer trimestre del año.

Los equipos y prendas de protección (E.P.I.s) tendrán una dotación económica anual de 1500€, siendo proporcionados por la Fundación a los/as empleados/as reponiéndolos cuando resulte necesario, mediante el procedimiento y registro propuesto por el Comité de Seguridad y Salud. Prevalecerán los equipos y prendas de seguridad (E.P.I.s) sobre la ropa de trabajo.

La Fundación se compromete a la reposición de los equipos de trabajo y medios de protección en el caso de que se deterioren o dejen de cumplir la función para la que fueron diseñados. Además, deberá garantizarse que esta reposición se efectúa en el menor tiempo posible, tal y como se recoge en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Las prendas de trabajo y de protección no son propiedad del personal y para su reposición deberán entregar la prenda usada. Las prendas y equipos que deban entregarse se acordarán por el Comité de Seguridad y Salud. La periodicidad que se establezca para su reposición lo es a título orientativo, en función de su estado. En todo caso, para una adecuada selección y mejor uso se contará con la participación del Comité de Seguridad y Salud.

A los/as empleados/as con dolencias sacro-lumbares y trabajos de carga se les podrá facilitar faja. En igual sentido se podrá facilitar el cambio de calzado a aquellos/as empleados/as que por sus alteraciones funcionales no puedan utilizar el asignado por la empresa. Ambas prestaciones serán previo/s informe/s favorable/s del facultativo/a del Servicio de Prevención.

Al personal que preste servicios temporalmente se le proveerá como mínimo, con una de las prendas correspondientes a su sector de producción, específicamente destinada a salvaguardar la indumentaria particular, siempre que esto le permita poder respetar la uniformidad, en caso contrario se le suministrará otra prenda para poder cambiarse. Estas prendas se entregarán con carácter de provisionalidad del stock en cada Centro de trabajo.

Al personal discapacitado con derecho a ropa de trabajo y/o E.P.I., se le proveerá de la ropa de trabajo, equipos y prendas de protección que más se adecuen a su discapacidad, para desempeñar sus tareas.

A las empleadas gestantes con derecho a ropa de trabajo, se les facilitará la ropa de trabajo, equipos y prendas de protección que más se adecuen a su estado.

Se deberá de proveer de la siguiente ropa de trabajo, siendo la dotación presupuestaria anual de 1.500 €.

ARTÍCULO

- 1 pantalón Invierno cada año
- 1 pantalón Verano cada año
- 2 camisas Invierno cada año
- 2 camisas de verano cada año
- 1 jersey cada año
- 1 corbata cada año
- 1 anorak de invierno cada 2 años
- 1 polo de verano cada año
- 1 traje cada 2 años
- 1 par de zapatos invierno cada año
- 1 par de zapatos verano cada año

La suma de los importes por artículo y el reparto, será establecida entre los representantes de los trabajadores y la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí".

CAPÍTULO IV

PERMISOS, LICENCIAS, VACACIONES Y SITUACIONES

Artículo 38. Permisos y Licencias.

Los permisos y licencias, retribuidas o no, de los empleados

provinciales se regirán por lo dispuesto en los artículos 48 y siguientes del TREBEP y demás normativa vigente. Todo ello sin perjuicio de las singularidades que, sobre su disfrute o interpretación, pueda disponerse en el correspondiente Calendario Laboral o Mesa General de Negociación Común.

Artículo 39. Permisos de carácter general

Los empleados provinciales tendrán los siguientes permisos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un 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 sea en distinta localidad a la de residencia del empleado público. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un 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 sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día; con cambio de localidad de residencia, dos días.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los Centros y Servicios de Reproducción Humana Asistida debidamente autorizados, debiendo presentarse el justificante correspondiente.

f) Las empleadas en estado de gestación tendrán derecho a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso de lactancia puede ser ejercido indistintamente por el empleado o la empleada. No obstante, sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. El permiso de lactancia es único para cada hijo y solo uno de los progenitores puede disfrutar de la totalidad del permiso, sin que quepa su disfrute simultáneo o compartido. Este permiso se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por parto, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por parto.

Igualmente, el/la empleado/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El permiso acumulado en jornadas completas deberá disfrutarse inmediatamente después de que finalice el permiso por parto o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por parto.

Excepcionalmente, atendiendo a circunstancias debidamente acreditadas de necesidades del cuidado del menor, se podrá conceder dicho permiso en un momento posterior a la finalización del permiso por parto, únicamente por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los doce meses de vida del menor.

a) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado 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.

b) Por razones de guarda legal, cuando el empleado 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, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el empleado que 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.

Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado/a, dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el empleado/a tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

c) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado 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.

d) Por 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.

e) A lo largo de cada año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente.

Asimismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, dos días de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales nacionales, autonómicas o locales coincidan con sábado en dicho año.

f) Por matrimonio, quince días naturales, que deben ser consecutivos y comprender, en todo caso, el día en que se celebre el matrimonio.

Artículo 40. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, 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.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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, percibiendo durante este período 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, 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 que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar 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 podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará

inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

c) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: las faltas de asistencia, de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, 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, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, 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, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

d) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado 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 aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamien-

to continuado, del hijo 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 cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado 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 guardador con fines de adopción o acogedor de carácter 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 beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas

e) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 41. Licencias no retribuidas.

El empleado en situación de servicio activo podrá solicitar licencias no retribuidas siempre que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, cuando las necesidades del servicio lo permitan, por un plazo no inferior a 15 días y sin que el periodo máximo de licencia pueda exceder de nueve meses cada dos años. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y se resolverá como mínimo con quince días

de antelación a dicha fecha. En caso de denegación, ésta deberá ser motivada. Cuando el informe del responsable del Servicio sea desfavorable a la petición de licencia, se someterá el conflicto al órgano competente.

Podrán concederse licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. El interesado deberá aportar, junto con su petición, informe favorable del responsable de su unidad, en dichos términos.

Los trabajadores/as que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización.

Artículo 42. Vacaciones.

Los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En defecto de previsión en el correspondiente Calendario Laboral, el régimen de disfrute de las vacaciones se sujetará a las siguientes condiciones:

a) Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural. Se procurará por las distintas Unidades que, al menos, la mitad de las vacaciones sean disfrutadas entre los días 16 de junio a 15 de septiembre del año natural.

b) Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

c) Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

d) Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

e) Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo, consultados los representantes de los empleados, la propuesta de vacaciones y sustituciones, que deberá

estar terminada antes de que finalice dicho trimestre, salvo aquellos centros que por su singularidad lo elaboren con anterioridad.

f) Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la Fundación con una antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción de período de vacaciones, que deberá ser aprobada por la Delegación de Recursos Humanos, a consecuencia de alguna situación especial, como el prevenir o reparar siniestros u otra situación extraordinaria grave estarán supeditados a la libre voluntad del trabajador y, en todo caso, a un incremento de cinco días más de vacaciones, así como a una indemnización equivalente al total de las pérdidas ocasionadas al trabajador.

g) En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales 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.

Artículo 43. Situaciones administrativas.

Las situaciones administrativas de los empleados serán las previstas en el EBEP y demás normativa vigente que resulte de aplicación. Las solicitudes de reconocimiento de estas situaciones se resolverán con arreglo a las disposiciones que estén vigentes en la fecha de su formulación.

CAPÍTULO V

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 44. Prestaciones por muerte o invalidez permanente, total o absoluta derivada de accidentes.

La Fundación de Artes Plásticas "Rafael Botí", en caso de muerte por accidente, sea o no laboral, incluidos los de circulación, y los infartos de miocardio cuando se declaren accidentes de trabajo, y en caso de invalidez permanente total o absoluta o de gran invalidez por las mismas causas, garantizará a los herederos legítimos del empleado o a éste, en su caso, entre otras, las siguientes prestaciones: abono de una cantidad a tanto alzado por muerte o invalidez, gastos de asistencia sanitaria por accidente, orfandad y otras coberturas en los términos determinados en la póliza de seguros que la Fundación tiene ya suscrita.

Artículo 45. Prestación social por familiares.

Por el cónyuge, pareja de hecho o hijo del empleado, que padezca una discapacidad física, psíquica o sensorial de, al menos, un 33% y no realice actividad económica retribuida, la Fundación abonará la cantidad de 100,00 € mensuales, con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social. También se abonará la misma ayuda para aquellas personas que cumplan los requisitos anteriores, sujetas a tutela del empleado público, de su cónyuge o pareja de hecho y convivan en la unidad familiar.

A todos los empleados, la Fundación abonará mensualmente 10,00 € por cónyuge o pareja de hecho y 10,00 € por cada hijo a su cargo menor de 18 años, con independencia de las cuantías que por la Seguridad Social se establezcan.

Los empleados estarán obligados a comunicar a la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" cualquier variación en su situación familiar que repercuta en la percepción de este complemento.

La dotación anual de la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" en este concepto será de 2.000 € anuales.

Todas las prestaciones anteriormente descritas sólo se harán efectivas en el caso en que la Ley de Presupuestos Generales del

Estado así lo permita.

Artículo 46. Ayudas para gastos de sepelio.

En caso de muerte de un empleado, la Fundación abonará ayuda para gastos de sepelio, siendo suficiente como justificante para su abono el correspondiente certificado de defunción. La cuantía de esta ayuda se asignará en función de la Póliza de de seguros suscrita por la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" a tal fin.

Serán beneficiarios de la presente ayuda los familiares del causante que convivieran con el mismo, derivados del orden excluyente que seguidamente se establece:

- El cónyuge o pareja de hecho viudo/a.
- Los hijos.
- Ascendientes por consanguinidad.

En el caso de concurrencia de beneficiarios del mismo grado de parentesco, se distribuirá la ayuda a partes iguales. Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la provincia, la Fundación abonará al cónyuge supérstite o pareja de hecho, o a los herederos del difunto, los gastos de traslado del mismo.

Artículo 47. Plan de Pensiones.

Se propondrá y estudiará poner en marcha un Plan de Pensiones del personal de la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí".

Artículo 48. Rehabilitación del empleado/a público.

Los órganos de gobierno de la Fundación podrán conceder, con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición del interesado, de quien hubiera perdido la condición de empleado público por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido. Entre las circunstancias a tener en cuenta, se valorará la reparación efectiva del daño o la indemnización del perjuicio causado si la Fundación hubiera sido perjudicada. Si transcurrido el plazo de seis meses para dictar la resolución, no se hubiera producido de forma expresa, se entenderá desestimada la solicitud.

Las peticiones sobre rehabilitación deberán ser informadas previamente a su resolución por el Servicio Jurídico-Contencioso y por los órganos de representación de los empleados/as.

El reingreso se llevará a efecto en la misma categoría anterior y en un puesto base.

Artículo 49. Sanciones Gubernativas o Judiciales.

En el supuesto de que cualquier empleado que tenga como función específica de su categoría la conducción de cualquier tipo de vehículo o sin ser tal su cometido profesional se le asigne tal función, en los casos de sanción gubernativa o judicial, que implique retirada del permiso de conducir, se requerirá al órgano de representación electo, así como en caso de ser afiliado de un sindicato, a la Sección Sindical, correspondiente para que informe antes de la resolución del asunto, y podrá ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos y categoría profesional, mientras tanto dure la retención del carné. En estos casos percibirán las mismas retribuciones económicas establecidas para su categoría habitual. La Fundación, respaldará mediante una póliza de responsabilidad civil a aquellos/as empleados/as que como consecuencia del desarrollo de su trabajo puedan incurrir en tipo de responsabilidad.

Asimismo, la Fundación facilitará la defensa jurídica de los empleados en este tipo de casos de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Servicio Jurídico Contencioso Provincial.

Artículo 50. Reinserción laboral.

La Fundación destinará, previa negociación en la Mesa General de Negociación Común, al personal que por edad u otras razones tenga disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sen-

soriales a puestos de trabajo o funciones para los que, teniendo conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones citadas.

Para obtener dicho puesto con carácter definitivo se requerirá:

- Que el empleado viniera ocupando con tal carácter su puesto de origen.
- Informe médico favorable de la Unidad Básica de Salud.
- Informe favorable de aptitud emitido por la Unidad de destino donde temporalmente se encuentre prestando servicios.

La Mesa General de Negociación Común establecerá cada año el número máximo de puestos de trabajo que puedan ser provistos por este personal, a través de la reserva de un número de ellos para la denominada 2º actividad, y la elaboración de un Plan de Empleo. No podrán acceder a puestos de segunda actividad los empleados que hubieren cumplido la edad legal de jubilación ordinaria o forzosa que continúen en servicio activo.

Las retribuciones a percibir serán las correspondientes al nuevo puesto, salvo que la discapacidad tenga su origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional. Los afectados por estas circunstancias tendrán preferencia sobre los demás beneficiarios de la reinserción laboral.

Para ser colocados en esta situación tendrán preferencia los que reciban subsidio o pensión inferior al SMI vigente.

Artículo 51. Prestaciones médico-farmacéuticas.

Se consideran prestaciones médico-farmacéuticas aquellos servicios o atenciones que tratan de completar o suplir las prestaciones establecidas en el Régimen de la Seguridad Social y que se consideran necesarias a fin de conservar o restablecer la salud de los empleados públicos de esta Fundación, así como la de los familiares beneficiarios de los mismos siempre que no se trate de procesos de naturaleza estética, tratamientos hidroterápicos o que requieran ejercicio físico aun cuando fuera indicado facultativamente por motivos de salud, aplicación de las técnicas de reproducción asistida y otros semejantes.

La dotación presupuestaria para atender las prestaciones médico-farmacéuticas será única para todos los empleados públicos de la Fundación y tendrá un importe mínimo de 7.000,00 € a la entrada en vigor del Convenio Colectivo, revisable en los sucesivos con arreglo al porcentaje de incremento que para las retribuciones del sector público establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Durante la vigencia del presente Convenio, la Fundación se compromete a que en caso necesario se suplemente dicha dotación hasta el límite del ahorro económico producido en la misma en el ejercicio anterior.

Tendrán derecho a percibir estas ayudas los empleados fijos de la Fundación. No tendrán derecho los empleados que se encuentren en situación de servicios especiales, en excedencia en sus diferentes modalidades o en suspensión de funciones, o aquellos laborales fijos que tengan suspendido el contrato de trabajo. El personal no fijo en plantilla tendrá derecho a estas ayudas cuando acredite un total de doce meses de prestación de servicios en los 18 meses inmediatos anteriores al 1 de enero del año natural en que se formula la solicitud.

Cuando ambos cónyuges trabajen al servicio de la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí", se aplicará de forma conjunta.

Podrán ser beneficiarios de esta ayuda los siguientes familiares del empleado/a:

- Los hijos menores de edad.
- Los hijos menores de veintiocho años que pertenezcan a la misma unidad familiar o discapacitados cualquiera que sea su edad y no tengan rentas anuales superiores al indicador IPREM

establecido (comprendiendo 14 pagas) el año de la solicitud de la prestación.

3. El cónyuge o pareja de hecho que conviva con el trabajador, que no tengan rentas anuales superiores al indicador IPREM establecido (comprendiendo 14 pagas) el año de la solicitud de la prestación.

4. Cumplidas las anteriores condiciones de edad e ingresos, los descendientes de primer grado por afinidad que convivan en la misma unidad familiar del solicitante, debiendo quedar debidamente acreditada tal circunstancia.

Para el abono de las ayudas se seguirá el sistema de convocatoria anual abierta pudiendo los empleados presentar sus solicitudes desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre.

Las solicitudes presentadas en cada semestre natural serán resueltas por riguroso orden de entrada el mes siguiente a la finalización del semestre, siendo las de un importe igual o superior a 100€ atendidas con preferencia. El importe total de las prestaciones concedidas en cada semestre no podrá exceder del 50 % del total consignado en la correspondiente partida presupuestaria, excepto en el último. Las prestaciones solicitadas en el último semestre serán resueltas en el mes de diciembre siempre que no se supere la dotación presupuestaria, en cuyo caso se resolverá según propuesta de la Comisión Paritaria Mixta

Se establecen las siguientes clases de prestaciones y su abono de conformidad con la siguiente escala:

A) PRESTACIONES DENTARIAS

Empastes	30,00 €
Ortodoncia	50% factura
Endodoncia	50% factura
Coronas y reconstrucciones en piezas dentales	50% factura
Realización puentes y demás prótesis	50% factura
Periodoncia	50% factura
Carillas	50% factura
Limpieza	50% factura
Radiografías	50% factura

B) PRESTACIONES OCULARES

Gafas (cristales y/o montura)	50,00 €
Gafas bifocales y/o progresivas	80,00€
Lentillas	80,00€
Lentillas desechables	150,00€ por año
Intervenciones oftalmológicas	50% factura
Consultas especialidades oftalmológicas	60% factura

C) OTRAS PRESTACIONES

Plantillas ortopédicas	50% factura
Corsés ortopédicos	50% factura
Audífonos	50% factura
Aparatos de fonación	50% factura
Zapatos ortopédicos	50% factura
Otros elementos ortopédicos: muletas, collarines, tobilleras, etc)	50% factura

Para la percepción de tales ayudas se atenderán a las siguientes normas:

1. Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica. La ayuda por endodoncia incluye la ayuda por el empaste u obturación de la pieza tratada, aunque no se haga constar expresamente en la factura, por entenderse que toda endodoncia concluye con el correspondiente empaste u obturación.

2. En los tratamientos odontológicos en los que se tramite ayuda para prótesis, endodoncias, colocación de coronas, empastes, etc. deberá justificarse con factura detallada y cuantificada de

odontólogo colegiado. Las radiografías se deberán especificar y cuantificar separadamente en la factura, y se abonará el 50% de la misma.

3. Si el peticionario solicita la adquisición de unas gafas y unas lentillas, se le concederá solamente una de ambas. Por cada una de estas prótesis, sólo se podrá obtener una ayuda por año natural y beneficiario, excepto las lentillas desechables, de las que se abonarán como máximo dos ayudas, salvo que la misma resulte necesaria según prescripción facultativa, por suponer modificación respecto a la graduación anterior.

4. Si solicita gafas de cerca, de lejos y bifocales, se le concederán o bien las gafas de cerca y lejos o bien las bifocales.

5. La graduación de la vista habrá de verificarse indistintamente en la Seguridad Social o por Oftalmólogo u Óptico titulado.

6. La factura deberá reunir todos los requisitos legales y reglamentarios para su validez y en la misma deberá figurar el detalle de conceptos y precios, así como la constancia del pago o ir acompañada, en su caso, del correspondiente recibo que lo acredite.

Las ayudas por plantillas, corsés y zapatos ortopédicos se concederán cuando no sean cubiertas por la asistencia pública sanitaria.

Todas las prestaciones anteriormente descritas sólo se harán efectivas en el caso en que la Ley de Presupuestos Generales del Estado así lo permita.

Artículo 52. Indemnización por lesión.

La Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" responderá mediante una póliza aseguradora por toda lesión física, material y/o consecencial que sufran los empleados de la misma, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos, con exclusión de las contingencias aseguradas por la Seguridad Social.

Artículo 53. Seguros y asistencia médica.

Los empleados de la Fundación se suscribirán al Servicio médico de empresa de la Diputación Provincial de Córdoba y contratará un seguro de accidentes para todos los trabajadores.

Artículo 54. Otras mejoras sociales.

La Fundación facilitará a su personal conveniente asistencia social en materia de viviendas, residencias de verano, instalaciones deportivas, guarderías, instituciones educativas, sociales, cooperativas y recreativas y cuanto contribuya al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional y social.

En su virtud se establecen las siguientes ayudas:

-Anticipos reintegrables.

-Ayudas de Estudios.

-Anticipos para Vivienda.

Artículo 55. Anticipos reintegrables ordinarios.

A petición de los interesados, se concederán anticipos por Decreto de la Presidencia y previo informe de los Servicios de Personal, Hacienda e Intervención al personal fijo en plantilla por una cuantía equivalente a una o dos mensualidades del total de retribuciones básicas y complementarias que perciban, incluida la parte proporcional de pagas extras; y cuyo reintegro se verificará mediante descuento en nómina en 12, 18 y, excepcionalmente, 24 mensualidades.

Al personal temporal le será de aplicación lo previsto en el párrafo anterior cuando la previsión de su vinculación con la Fundación sea superior a 24 meses. En caso contrario, el reintegro se verificará mediante descuento en nómina por los meses que resten hasta su cese. En cualquier caso, procederá el descuento en la última nómina y/o finiquito el importe pendiente de reintegro.

El plazo máximo para resolver y abonar la presente ayuda será de un mes, salvo que no exista dotación presupuestaria suficiente. Cuando el importe de los anticipos solicitados sea superior a dicha dotación, se concederán por riguroso orden de presentación en el Registro General de la Fundación.

El empleado/a podrá solicitar el abono de las pagas extraordinarias por adelantado en cualquier momento del año por petición del mismo, liquidándose de una sola vez mediante la misma paga. Serán abonadas con carácter de urgencia por parte de la Fundación, en el siguiente mes de la solicitud.

A este efecto, la Fundación deberá disponer en su plan de Tesorería mensual de una cantidad de 5.000 €, con destino a estos anticipos, que será revisada trimestralmente por la Comisión de Fondos Sociales, en el supuesto de déficit de liquidez para atender todas las peticiones. Cuando el importe de los anticipos solicitados sea superior a dicha dotación, se concederán por riguroso orden de presentación en el Registro General de la Fundación.

Si el solicitante fuese a cumplir 65 años de edad antes de finalizar la devolución íntegra del anticipo, la amortización se efectuará en tantos meses como le falten para cumplir dicha edad. En el caso de que el solicitante afiance la devolución de la deuda mediante aval bancario, podrá cancelarse en los plazos establecidos. Si al prestatario se le concediese excedencia para el cuidado de hijos, formalizará por escrito el compromiso de ingresar en los plazos establecidos el importe de la amortización. Si en el plazo de treinta días de los efectos de esta situación no hubiese efectuado el ingreso, o se produjera una interrupción en los pagos se declarará vencida la deuda pendiente, y se exigirá el reintegro total al prestatario.

Las solicitudes de excedencia voluntaria y de jubilación anticipada deberán cursarse acompañadas de la correspondiente carta de pago de haber liquidado el anticipo pendiente, no siendo aprobadas ninguna de ellas sin dicha carta de pago.

Si el prestatario dejara de prestar servicios en la Fundación por cualquier otra causa, responderá personalmente de la amortización de la deuda pendiente con todos sus bienes. En el caso de que el interesado garantice la devolución de la deuda, ésta deberá cancelarse en los plazos establecidos. Si no garantiza plenamente el pago de estos plazos pendientes, la Fundación podrá declarar vencida y liquida la deuda no amortizada y exigir su reintegro al prestatario. En caso de fallecimiento del prestatario, los herederos legales responderán del reintegro de la deuda pendiente de amortización a la Fundación en la cuantía mensual que se venía devengando, hasta la total liquidación.

En todo caso, la Fundación podrá declarar vencida y liquida la deuda pendiente y exigir su total reintegro a los herederos. La Fundación valorará la posibilidad de establecer una moratoria por especiales razones económicas y familiares a los herederos.

En ningún caso este anticipo reintegrable tendrá la consideración de adelanto de salarios no devengados. La naturaleza jurídica del anticipo que se suscribe entre la Fundación y el empleado es de carácter público, siendo la jurisdicción contencioso administrativa la que conocerá de las cuestiones que puedan suscitarse.

El procedimiento para el cobro anticipado del anticipo será el de apremio, establecido en el Reglamento General de Recaudación.

Artículo 56. Anticipos quincenales y anticipos de las pagas extraordinarias.

El personal en activo podrá solicitar anticipo quincenal por un importe total no superior al 50% del haber líquido mensual, resultante de sus retribuciones fijas y periódicas que se reintegrarán en la nómina del mismo mes. Se podrá solicitar este anticipo du-

rante la vigencia del presente Convenio y será abonado entre los días 10 al 15 de cada mes.

Artículo 57. Subvención de 6 puntos porcentuales.

Subvención de seis puntos porcentuales sobre los intereses que el empleado de plantilla tuviera que satisfacer, para amortizar el préstamo personal que hubiera formalizado con una Entidad bancaria o financiera.

Dicha subvención se establecerá de conformidad con las siguientes normas:

El importe del préstamo cuyo interés se subvenciona se establece entre 1 y 4 mensualidades brutas de la nómina.

No se otorgarán nuevas subvenciones hasta tanto no haya transcurrido el plazo de amortización completo que figure en la póliza de crédito. En todo caso, no se concederán hasta transcurrido al menos un año del anterior.

La percepción de esta subvención es incompatible con el anticipo reintegrable ordinario, debiendo el empleado optar por uno u otro.

La percepción de esta subvención está sujeta a que sea permitida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 58. Anticipos reintegrables extraordinarios.

A petición de los interesados, se concederán anticipos por decreto de la Presidencia y previo informe de los Servicios de Personal, Hacienda e Intervención al personal fijo en plantilla por una cuantía única de 3.000,00 €, y cuyo reintegro se efectuará mediante descuento en nómina hasta un máximo de 60 mensualidades de igual cuantía.

La dotación presupuestaria para atender estos anticipos será única para todos los empleados públicos y no podrá exceder del importe correspondiente a 3 solicitudes. Tendrán opción para estos anticipos extraordinarios los empleados de la Fundación.

No tendrán derecho los empleados que se encuentren en situación de servicios especiales, en excedencia en sus diferentes modalidades o en suspensión de funciones.

El plazo máximo para resolver la presente ayuda será de un mes, salvo que no exista dotación presupuestaria suficiente. Cuando el importe de los anticipos solicitados sea superior a dicha dotación, se concederán por riguroso orden de presentación en el Registro General de la Fundación.

Esta modalidad de anticipo es incompatible con la percepción de anticipo ordinario y con la subvención del porcentaje del interés por préstamos previstos.

en este Convenio, por lo que durante su periodo de amortización no podrá otorgarse ninguno de los citados ni, a la inversa, se concederán los anticipos previstos en este artículo a quienes se encuentren amortizando los anteriores.

Si el solicitante fuese a cumplir la edad de jubilación ordinaria o forzosa antes de finalizar la devolución íntegra del anticipo, la amortización se efectuará en tantos meses como le falten para cumplir dicha edad. En el caso de que el solicitante afiance la devolución de la deuda mediante aval bancario, podrá cancelarse en los plazos establecidos.

Si al prestatario se le concediese excedencia para el cuidado de hijos, formalizará por escrito el compromiso de ingresar en los plazos establecidos el importe de la amortización. Si en el plazo de treinta días de los efectos de esta situación no hubiese efectuado el ingreso, o se produjera una interrupción en los pagos se declarará vencida la deuda pendiente, y se exigirá el reintegro total al prestatario.

Las solicitudes de excedencia voluntaria y de jubilación anticipada, cuando proceda, deberán cursarse acompañadas de la correspondiente carta de pago de haber liquidado el anticipo pen-

diente, no siendo aprobadas ninguna de ellas sin la correspondiente conformidad de cancelación de deudas.

Si el prestatario dejara de prestar servicios en la Fundación por cualquier otra causa, responderá personalmente de la amortización de la deuda pendiente con todos sus bienes. En el caso de que el interesado garantice la devolución de la deuda, ésta deberá cancelarse en los plazos establecidos. Si no garantiza plenamente el pago de estos plazos pendientes, la Fundación podrá declarar vencida y liquida la deuda no amortizada y exigir su reintegro al prestatario. En caso de fallecimiento del prestatario, los herederos legales responderán del reintegro de la deuda pendiente de amortización a la Fundación en la cuantía mensual que se venía devengando, hasta la total liquidación.

En todo caso, la Fundación podrá declarar vencida y liquida la deuda pendiente y exigir su total reintegro a los herederos. La Fundación valorará la posibilidad de establecer una moratoria por especiales razones económicas y familiares a los herederos.

En ningún caso este anticipo reintegrable tendrá la consideración de adelanto de salarios no devengados. La naturaleza jurídica del anticipo que se suscribe entre la Fundación y el empleado es de carácter público, siendo la jurisdicción contencioso administrativa la que conocerá de las cuestiones que puedan suscitarse.

El procedimiento para el cobro anticipado del anticipo será el de apremio, establecido en el Reglamento General de Recaudación.

Artículo 59. Anticipos para Vivienda.

La Fundación concederá anticipos para adquisición o construcción de vivienda, liberación de hipoteca o préstamos hipotecarios y reforma de vivienda conforme a las normas establecidas en el Anexo, por un importe máximo de 5.000 €.

Artículo 60. Ayudas de estudios

Esta prestación consistirá en una ayuda económica, de carácter compensatorio, destinada a sufragar, en parte, los gastos ocasionados por los estudios del personal e hijos menores de 28 años, que cursen estudios de enseñanzas oficiales, entendiéndose como tales enseñanzas las que, a su término, dan derecho a la obtención de un título académico expedido por el Ministerio competente en esta materia o las Universidades, excepto los cursos propios impartidos por éstas, los magíster, master, cursos de extensión universitaria y cursos de postgraduados, que no se hallen avalados por matrícula para el tercer ciclo.

Los beneficios económicos para la preparación y perfeccionamiento profesional de los empleados de plantilla se regularán por

lo establecido específicamente para ellos.

La dotación presupuestaria para atender los estudios será única para todos los empleados públicos de la Fundación y no podrá exceder de 5.000,00 €, de los cuales se reservarán 500,00 € para ayudas a empleados y 4.500,00 € para hijos. De producirse sobrante en alguna de dichas cuantías parciales se podrá acrecentar a la otra.

Tendrán derecho al percibo de estas ayudas los empleados hijos de la Fundación. El personal no fijo en plantilla tendrá derecho a estas ayudas cuando acredite una relación de empleo ininterrumpida durante todo el ejercicio económico correspondiente.

La convocatoria se efectuará anualmente. A la solicitud normalizada deberá acompañarse la siguiente documentación:

-Estudios no universitarios: Certificación de la Secretaría del centro docente relativa a la matriculación en el curso académico que corresponda.

-Estudios universitarios: Documentación justificativa de la matriculación y del pago del precio público, donde se detallen las asignaturas o créditos de los que se encuentra matriculado el interesado.

La Fundación se reserva el derecho de comprobar en cualquier momento los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante. Si se comprobase falsedad en los datos declarados, aún después de la definitiva concesión de la ayuda, el solicitante perderá su derecho tanto a la respectiva convocatoria como a las sucesivas, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria o penal en que haya incurrido.

Las solicitudes se informarán en una única sesión de la Comisión Paritaria Mixta Única a celebrar en el primer cuatrimestre del año natural siguiente al devengo de tales ayudas que queda facultada para resolver sobre las dudas que se susciten en la aplicación práctica de este precepto.

El procedimiento será resuelto por Decreto de la Delegación de Recursos Humanos.

Estas ayudas podrán hacerse efectivas solo en el caso de que lo permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Las cuantías de las ayudas, salvo que se produzca un eventual incremento por ahorro en el ejercicio anterior, serán las siguientes para las enseñanzas que se detallan a continuación con carácter exhaustivo. En las enseñanzas universitarias impartidas por instituciones privadas, los importes de la matrícula que se sufragarán serán los equivalentes a los precios públicos fijados para los estudios correspondientes en las Universidades Públicas de Andalucía.

ENSEÑANZAS AYUDA HIJOS, AYUDA PERSONAL (Cuantías pendientes de revisión)	ENSEÑANZAS	AYUDA HIJOS	AYUDA.PERS.
Guardería infantil y ludoteca		193,39€	
Educación Infantil y ludoteca		77,36€	
Aula matinal (Hasta educación primaria incluida)		193,39€	
Comedor (Educación primaria incluida)		193,39€	
Primaria, ESO, Música y Danza Grado elemental, Escuela Oficial Idiomas		77,36€	77,36€
Bachiller, F.P. Grado medio, Música, Danza, Artes plásticas y Diseño grado medio, Acceso universidad para mayores		108,30€	108,30€
F.P. Grado Superior, Artes Plásticas y Diseño Grado Superior		123,77€	123,77€
Grado universitario		123,77€ + matrícula	35,58€ asignatura+ matrícula
Música y danza grado superior, Arte dramático, Master universitario		153,16€ + matrícula	35,58€ asignatura+ matrícula
Doctorado		Matrícula	Matrícula

Si la suma de los importes de las prestaciones solicitadas supe-

rase la dotación existente, se reducirán las cantidades a percibir

según propuesta de la Comisión Paritaria Mixta.

Artículo 61. Valoración de las prestaciones.

Las prestaciones recogidas en el presente capítulo se calcularán atendiendo a lo que se disponga en la ley de presupuestos generales del Estado para cada año, así como en lo previsto en el artículo 103. bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y los artículos 21 y siguientes del acuerdo del Pleno de la Diputación de Córdoba de 26 de enero, de la Mesa General de Negociación Común al personal funcionario y laboral de la Diputación de Córdoba y sus Organismos autónomos, en lo relativo al cómputo de la masa salarial del personal laboral que comprende al sector público provincial en su conjunto.

CAPÍTULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 62. Representación Legal.

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto de los empleados de la Fundación corresponde a los órganos electos de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes.

Artículo 63. De las Secciones Sindicales.

La Fundación, reconoce el derecho de sus empleados y empleadas a constituirse en Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

1. A los efectos de reconocimiento formal de las Secciones Sindicales ante la Fundación deberá procederse de la siguiente forma:

a) Sindicato más representativo. Aquellas organizaciones sindicales que dispongan de la condición de sindicato más representativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sólo tendrán que remitir ante la Fundación el Acta de constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

b) Las organizaciones sindicales que no dispongan de la condición de sindicato más representativo podrán acceder al reconocimiento formal cuando se remita a la Empresa fotocopia de los Estatutos de la correspondiente organización sindical de que se trate, debidamente cumplimentados y legalizados, así como certificación del Acta de constitución de la misma, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

c) Las coaliciones o fusiones similares de organizaciones sindicales que requieran de la Fundación su reconocimiento formal para la constitución de secciones sindicales o el derecho de participación en el ámbito de la negociación colectiva, así como de cuantas otras fórmulas de participación sindical pudieran establecerse, anularán de facto el derecho individual reconocido a cada una de las organizaciones sindicales afectadas por la coalición o fusión.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que hayan obtenido el 10% de los votos para la elección del Comité de Empresa, Junta de Personal, estarán representadas por un delegado sindical, elegido por y entre sus afiliados, que actuará como representante de la misma ante la Fundación.

3. Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los interesados la cuota sindical que las mismas tengan establecida, correspondiéndole a la Fundación efectuar con carácter mensual la oportuna transferencia a la cuenta de la Entidad bancaria que se indique por los sindicatos.

4. Los órganos electos de representación sindical podrán acordar la incorporación a los mismos de un representante de las Secciones Sindicales reconocidas por la Fundación, con las competencias que ellos mismos regulen.

5. Será función fundamental de las Secciones Sindicales la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados de la Fundación, que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, EBEP, Estatuto de los trabajadores y demás legislación que resulte aplicable.

Artículo 64. Representación de los empleados.

A los efectos del presente Convenio, la expresión «representante de los empleados» comprende a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, ya se trate:

a) De representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, reconocidos por la Fundación.

b) De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados de la Fundación, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 65. Garantías sindicales.

Cada representante de los empleados tendrá las siguientes garantías mínimas:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa, restantes delegados de personal o, en su caso, Sección Sindical correspondiente.

b) Prioridad de permanencia en la Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí" respecto de los demás empleados, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los 24 meses siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en la normativa vigente para el despido disciplinario o separación del servicio.

d) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

e) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.

f) Disponer de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas

Artículo 66. Horas sindicales.

Los derechos sindicales relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales se ajustarán a lo establecido en la legalidad vigente, sin perjuicio de las singularidades que se pueda acordar en Mesa General de Negociación Común.

La retribución correspondiente al tiempo dedicado a las funciones sindicales no podrá ser inferior en ningún caso a la que correspondería durante la prestación efectiva de servicios, por lo que deberán incluirse en la misma aquellos conceptos económicos de devengo fijo o variable a que tuviera derecho como trabajador en activo.

Artículo 67. Actuaciones.

Es competencia de los representantes de los empleados la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de los empleados/as de la Fundación.

Los representantes de los empleados ejercerán las siguientes

actuaciones:

1. Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la Fundación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad y salud y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Fundación.

2. Respetar lo pactado con la Fundación, así como las disposiciones laborales vigentes.

3. Participar, según se determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por la Fundación en beneficio del conjunto de sus empleados o de sus familiares.

4. Colaborar con la Fundación en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

5. Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón a su cargo.

6. Notificar a la Fundación cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

7. Informar a sus representados de todos los temas o cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 68. Derecho de reunión.

Los empleados de la Fundación podrán ejercer su derecho a reunirse, con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reuniones quienes, tengan la consideración y reconocimiento de representantes de los empleados, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados. Corresponde a la Presidencia de la Fundación recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente.

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

a) Formularse la petición con una antelación de 72 horas por los representantes definidos anteriormente.

b) Señalar la hora y el lugar de la celebración.

c) Remitir el orden del día.

d) Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión.

Si en el plazo de 24 horas a la fecha de celebración de la reunión, la Presidencia no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso, la celebración de una reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la Fundación.

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo habrán de cumplirse también los siguientes requisitos, que deberán figurar en la comunicación:

1. Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

2. Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 36 horas anuales.

En el caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de personas ajenas a la plantilla de empleados, será necesario:

1. Que pertenezcan estas personas a la Organización Sindical que convoca la reunión.

2. Que, cuanto menos, ostenten cargo sindical al nivel provincial.

3. Que se comunique en la solicitud los datos de las referidas personas o cargos que ostenten.

Artículo 69. Servicios mínimos en caso de conflicto laboral.

Velando las partes firmantes del presente Convenio por la liber-

tad del empleado para ejercer libremente el derecho de huelga, así como por el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que, en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos establecidos serán los mismos que se efectúan en un día festivo.

Artículo 70. Canon de negociación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se establece un canon de negociación colectiva para los empleados afectados por este Convenio, así como su correspondiente revisión anual.

Todos los empleados o trabajadoras que deseen libre y voluntariamente que la Fundación descuente en su nómina de haberes el canon de negociación, deberán solicitarlo por escrito. Aquel trabajador o trabajadora que no lo solicite no podrá serle deducida cantidad alguna. El importe a deducir será de 30,05 €.

Artículo 71. Disposiciones generales.

La Fundación facilitará a los representantes de los empleados los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, tales como:

a) Tablones de Anuncios independientes para cada Comité de Empresa, Junta de Personal y Sección Sindical, que deberán situarse lo más próximo posible a los accesos de entrada o salida de los Centros de trabajo y tajos de obra.

b) Locales y medios materiales para los Comités y Secciones Sindicales reconocidos por la Fundación.

Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo serán en todo momento, sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los empleados, reconociéndose respecto de los órganos unipersonales las mismas competencias, derechos y garantías que a los órganos colegiados. Se reconoce expresamente el derecho de los representantes de los empleados a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca en beneficio de los empleados o sus familiares; participación que se realizará por las secciones sindicales de forma directamente proporcional a la representación que ostenten en el conjunto de órganos electos en el ámbito de actuación de este Convenio.

Artículo 72. Notificación de acuerdos de los órganos corporativos.

La Fundación viene obligada a notificar por escrito a los representantes de los empleados aquellos acuerdos, resoluciones y decretos que afecten al personal que representan.

CAPÍTULO VII

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 73. Principios Generales.

1. La prevención de riesgos laborales es un compromiso claro e ineludible de la Fundación, manifestando ésta claramente su interés en mejorar las condiciones de trabajo de todos/as los/as empleados/as. Esta política debe divulgarse, documentarse e integrarse entre todos los/as empleados/as de la Fundación asegurándose que es comprendida y compartida por todos. Para ello, la Fundación reconoce la prevención de riesgos laborales como parte integrante de la gestión que desarrolle en todos los servicios y actividades a través del cumplimiento e la legislación vigente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

2. Los/as empleados/as tienen derecho a un eficaz nivel de protección de la seguridad y salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales, en base a los principios de eficacia, coordinación y participación. Tendrán asimismo el correlativo deber de observación y cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adopta-

das legal y reglamentariamente. Igualmente tendrán el deber de cooperar con el gerente para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los/as empleados/as.

El incumplimiento por parte de los/as empleados/as de las obligaciones que en esta materia se establezcan podrá tener la consideración de falta administrativa, en su caso, y originar responsabilidades disciplinarias.

3. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Fundación, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la Fundación, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada en base al Plan de Gestión de la Prevención, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

La formulación de la política preventiva en una unidad de trabajo partirá de una evaluación inicial de los riesgos generales y específicos para la seguridad y la salud de los/as empleados/as, que se realizará, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que se desarrolla en la misma y aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

4. A medida que, por la Fundación, se eliminen de forma efectiva las causas que originan las situaciones de riesgo que pudieran existir, desaparecerán las percepciones económicas que compensasen dichas condiciones (peligrosidad, penosidad o toxicidad). Idéntico proceder se seguirá cuando por resolución de la autoridad competente se determine la inexistencia de las referidas condiciones.

5. El componente retributivo destinado a retribuir las situaciones referenciadas anteriormente no podrá consolidarse, a ningún efecto, ni originar ningún tipo de derecho individual, cuando cambien las circunstancias tenidas en cuenta para la valoración de las mencionadas condiciones en los complementos específicos asignados a los puestos de trabajo.

6. Se garantizará de manera específica la protección de los/as empleados/as que por sus propias características personales o estado biológico, físico, psíquico o sensorial presente discapacidad física, adoptándose las medidas preventivas y de protección necesarias, en especial a los menores y mujeres embarazadas.

Los/as empleados/as que reúnan las condiciones enumeradas en el párrafo anterior no prestarán servicios en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ellos o los demás empleados públicos ponerse en situación de riesgo, procediéndose, siempre a instancia del interesado/a y de acuerdo al protocolo establecido para Personas Especialmente Sensibles y previa certificación emitida por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales a petición de la Fundación, a colocar al trabajador/a afectado/a en un puesto de trabajo adecuado a su titulación o adecuar el mismo a la nueva situación, modificando sus tareas o funciones. En todo caso, el pase a esta situación no supondrá disminución de las retribuciones básicas y complementarias, salvo aquellas que se en-

cuentren vinculadas al puesto de trabajo o destino concreto que se desempeñare. Si la discapacidad física o funcional se deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el empleado percibirá el cien por cien de sus retribuciones.

La Fundación se compromete en cumplimiento del deber de protección, a que dentro del Plan de Formación y del Plan de Gestión de la Prevención, cada empleado/a reciba una formación teórica y práctica suficiente, adecuada y específica del puesto de trabajo en materia preventiva.

Artículo 74. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

La Fundación dará los pasos necesarios para su adscripción al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Diputación Provincial. Hasta que dicha adscripción se verifique, la Fundación contratará un servicio de prevención con una empresa especializada.

Artículo 75. Funciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El Servicio de Prevención de la Diputación Provincial, o en su caso de la empresa contratada a este fin, proporcionará a la Fundación el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y desarrollará las siguientes funciones:

a) Evaluación de la salud previo a la admisión de nuevos/as empleados/as en la Fundación, para descubrir enfermedades infecciosas que puedan suponer un peligro para los demás empleados/as, diagnosticar enfermedades latentes o inadvertidas y determinar la aptitud y/o defectos físicos en relación con el cargo a desempeñar y puesto de trabajo a cubrir, así como para acceder a aquellos puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales.

b) Evaluación de la salud periódico, específico y voluntario, para la vigilancia de la salud de los/as empleados/as y el diagnóstico precoz de alteraciones causadas o no por el trabajo, exceptuándose de este carácter voluntario lo dispuesto en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, y los que conlleven riesgo de contraer enfermedades profesionales, en que el reconocimiento será obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 243.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

c) Evaluación de la salud, después de ausencias prolongadas por motivos de salud, a petición de los/as interesados/as o por indicación de la Fundación.

d) Vacunación de los/as empleados/as cuando fuese dictada por las autoridades sanitarias y en campañas de salud para prevención de enfermedades infecciosas.

e) Asistencia, en horas de trabajo, de las consultas de los empleados/as, en materia relacionada con su salud.

f) Evaluación de la salud a petición de sus superiores o de la empresa para valorar la aptitud de un/a trabajador/a en un momento determinado.

g) Asimismo, a las trabajadoras que lo soliciten, se les facilitará revisión ginecológica y/o mamográfica, mediante la oportuna concertación con el correspondiente servicio.

h) Facilitar a los empleados, conforme al protocolo científico específico, la determinación del antígeno prostático.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

a) Diagnóstico de las enfermedades profesionales y apertura de un registro de incidencias sobre eventuales patologías específicas en la Fundación.

b) Investigación de las causas de enfermedad, para precisar la forma y condiciones en que se produjeron.

c) Notificar los casos de accidente y de la enfermedad ocasio-

nados por el trabajo o con ocasión del mismo y asistir al accidentado que acuda a la unidad.

d) Preparación de los/as empleados/as seleccionados para prácticas de auxilio de urgencia y colaboración directa en los planes de emergencia y evacuación de la empresa (autoprotección).

Educación higiénico-preventiva de los/as empleados/as:

Organización de actividades, conferencias, reuniones, etc., destinadas a incrementar la formación preventiva de los/as empleados/as.

Aumento del rendimiento individual:

a) Seguimiento médico del absentismo, mediante la prevención y las citaciones a consulta médica a los efectos dispuestos en el artículo 37, 3 d) del RD 39/1997.

b) Estudios de orientación de los métodos de trabajo desde el punto de vista biológico y ergonómico con objeto de disminuir la fatiga.

c) Seguridad e Higiene del trabajo:

d) Estudio y vigilancia de las condiciones ambientales para determinar los valores óptimos y posibles en ventilación, iluminación, temperatura y humedad de los locales de trabajo.

e) Estudio y comprobación para determinar los niveles de exposición a ruidos, vibraciones, trepidaciones, radiaciones, líquidos, sólidos, vapores, gases, humos, polvos y nieblas, tóxicos o peligrosos producidos o utilizados en el trabajo.

f) Análisis y ordenación de los puestos de trabajo para la valoración posterior de los requerimientos psicofisiológicos de las tareas y en relación con los riesgos de accidentes y enfermedades.

g) Estudio e informe sobre nuevos locales de trabajo a efectos de valoración de sus condiciones higiénicas y de prevención de los posibles riesgos.

h) Realización y seguimiento de manuales de autoprotección de los centros de trabajo (planes de emergencia y evacuación de centros).

i) Promoción y asesoramientos para una buena conservación de las condiciones de los lugares de trabajo y locales de higiene y bienestar, de acuerdo con el R.D. 486/97.

j) Solicitar cuando proceda asesoramiento en estudios de condiciones de trabajo a los organismos oficiales competentes.

Accidentes de trabajo:

a) Estudiar las causas, con apertura de informe en donde se precise la forma y condiciones en que se produjera, así como las posibilidades de evitarlos con medidas preventivas.

b) Preparación de los/as empleados/as seleccionados para impartirles las prácticas de auxilios de urgencia y colaboración directa con la organización de equipos de salvamento en los planes de emergencia y evacuación de su centro (autoprotección).

Educación preventiva de los/as empleados/as:

Divulgar entre los/as empleados/as los conocimientos necesarios para la prevención de enfermedades y accidentes.

Artículo 76. Consulta y participación de los empleados.

1. La Fundación deberá consultar a los empleados, a través de sus representantes, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los/as empleados/as, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el mismo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los/as empleados/as encar-

gados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los/as empleados/as encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y artículo 23, apartado 1, de la Ley 31/95.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los/as empleados/as.

2. Participación de los/as empleados/as

Los/as empleados/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, a través de sus representantes, mediante los comités de empresa, los/as delegados/as de personal y los representantes sindicales que les correspondan. Para ello, ejercerán las competencias establecidas en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control, y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

3. Formación de los empleados.

En cumplimiento del deber de protección, la Fundación garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. Asimismo, les será facilitada una ficha con los riesgos generales y específicos del puesto de trabajo.

Artículo 77. Obligaciones de los empleados en materia de prevención de riesgos.

1. Corresponde a cada empleado 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 de la Fundación.

2. Los empleados, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Fundación, deberán en particular:

-Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

-Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Fundación, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

-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.

-Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los empleados designados para realizar actividades de protección y de prevención o, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los empleados.

-Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por

la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los empleados en el trabajo.

-Cooperar con la Fundación para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los empleados, especialmente aquéllos designados como responsables de gestión de la prevención y los incluidos en los planes de urgencia y evacuación.

Artículo 78. Delegados/as de prevención.

1. Los/as delegados/as de prevención de la Fundación son los representantes de los/as empleados/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los/as delegados/as de prevención coincidirán con os/as delegados/as de personal.

3. Los/as delegados/as de prevención tienen el deber de sigilo profesional respecto a la información a la que tuviesen acceso como consecuencia de las competencias y facultades que tienen atribuidas en los términos establecidos en el artículo 37 de la referida Ley.

4. El tiempo utilizado por los/as delegados/as de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley 31/95, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito horario mensual retribuido previsto en la normativa vigente. No obstante, lo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario el correspondiente a las reuniones convocadas por la Fundación en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la mencionada Ley.

5. Dentro del Plan de Formación de la Fundación, los/as delegados/as de prevención recibirán por parte de la Fundación, bien por sus propios medios o en concierto con organismos especializados, los medios y la formación específica en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todo los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún caso, sobre los/as delegados/as de prevención.

6. La Fundación expedirá la acreditación oportuna, de forma individualizada, para los/as delegados/as de prevención, con la finalidad de facilitar tanto el desempeño de las funciones atribuidas a éstos en la Ley 31/1995, así como un adecuado nivel de colaboración por parte del personal de la Fundación.

Artículo 79. Dotación presupuestaria.

La Fundación deberá realizar previsiones presupuestarias para la implantación, dotación y mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud y especialmente en los puestos de trabajo que afecten a los colectivos de empleados/as con mayor índice de riesgo. A tal fin se contemplará en los presupuestos de cada año una partida reservada al efecto.

Artículo 80. Protección a la maternidad.

1. La mujer embarazada en caso de desarrollar un trabajo evaluado por el Servicio de Prevención como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho a una adaptación de las condiciones del puesto al que se encuentra adscrita la afectada o del tiempo de trabajo.

2. No podrán adscribirse a mujeres gestantes para tareas en las que existan contaminantes físicos, químicos o biológicos con capacidad teratogénica.

3. En el supuesto de que lo manifestado en el apartado anterior no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto pudieran seguir influyendo negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique siempre bien el médico que en el régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la afectada, o bien por el personal médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Fundación, ocupará un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado, adecuado a su formación profesional y de conformidad con las reglas y criterios de movilidad funcional, manteniéndose dicha situación hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reinserción al anterior puesto.

4. En idénticos términos, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

5. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación con idénticos requisitos y condiciones durante el periodo de lactancia.

6. Se facilitarán los medios técnicos para el reposo de la embarazada a petición de la misma.

CAPÍTULO VIII GARANTÍAS COMPLEMENTARIAS

Artículo 81. Garantías de afiliación.

La Fundación vendrá obligada a entregar al empleado/a, en el plazo máximo de 7 días desde su incorporación al trabajo, de una fotocopia del parte de afiliación y/o alta en la Seguridad Social.

Artículo 82. Difusión del Convenio.

La Fundación dispondrá lo conveniente para que todos sus empleados conozcan el presente Convenio, mediante la utilización de los medios más adecuados que garanticen su máxima difusión.

Artículo 83. Comisión Paritaria Mixta Única de Control, Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Con el fin de homogeneizar la interpretación entre Acuerdo de empleados y Convenio Colectivo en sus aspectos comunes el órgano de interpretación entre ambos será una Comisión Paritaria Mixta Única compuesta por dos miembros de la Fundación y dos miembros de la parte social.

La composición de la parte social estará constituida por todas las secciones sindicales firmantes del Convenio/Convenio, y será designada por ellas, de forma directamente proporcional a la representación sindical que ostenten en el Comité de Empresa y Junta de Personal.

Asimismo, podrán incorporarse a la Comisión Paritaria, con voz, pero sin voto, tanto asesores como miembros le corresponden a cada Sección Sindical por la Fundación.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio/Convenio, que se realizará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho "in dubio pro operario".

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio/Convenio, se planteen por la Fundación, las Secciones Sindicales firmantes, u otros órganos de composición paritaria reconocidos en este Convenio/Convenio.

d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio/Convenio.

e) Intervenir en la solución de conflictos colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio/Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.

f) Crear cuantas Comisiones Delegadas que la Comisión Paritaria considere necesarias, determinar su composición y funciones y coordinar su actuación.

g) Estas funciones se extenderán también a las comisiones que se crean en el Convenio/Convenio, en lo no previsto en el mismo.

h) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio/Convenio.

i) Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio/Convenio.

j) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio/Convenio.

k) Denuncia del incumplimiento del presente Convenio/Convenio.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio/Convenio.

La Presidencia corresponderá de forma alternativa y semestral a cada una de las partes, correspondiendo el primer semestre de cada año natural a la representación sindical y el segundo a la Fundación.

Hasta tres días antes de cada reunión, cada uno de los sindicatos representativos podrá solicitar que se incluyan los asuntos que se estimen convenientes, mediante escrito presentado en el Registro General de Entrada, dirigido a la Presidencia de la Comisión. Los asuntos solicitados serán tratados en la correspondiente reunión. Se celebrará una sesión ordinaria cada tres meses, previa convocatoria de la Presidencia, y con carácter extraordinario, cuando las circunstancias lo precisen y a petición de cualquiera de las partes.

Para la solución de las controversias de carácter colectivo o individual derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria Mixta, podrá acordar la constitución de una Comisión de Arbitraje, cuya composición será predominantemente técnica e independiente de las partes. La aplicación y eficacia del laudo arbitral tendrá el mismo alcance y extensión previsto para el personal laboral en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

También podrá acordarse un procedimiento de mediación, que será obligatorio cuando lo solicite una de las partes y que se regulará por lo previsto en el artículo 45 del EBEP.

CAPÍTULO IX

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 84. Negociación y aplicación de retribuciones.

La Mesa General de Negociación pactará, entre otras materias, la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de todo el personal.

Artículo 85. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones de los empleados públicos se clasifican en básicas y complementarias.

2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al empleado según la adscripción de su categoría profesional a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

3. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el empleado.

Artículo 86. Estructura retributiva.

1. Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:

a) El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.

b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio. Dicho concepto será percibido por el personal temporal en los términos previstos en la normativa vigente.

2. Las retribuciones complementarias de los empleados se establecerán atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

a) La progresión alcanzada por el trabajador dentro del sistema de carrera profesional.

b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el trabajador desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

d) Las horas extraordinarias prestadas fuera de la jornada normal de trabajo.

Artículo 87. Horas y servicios extraordinarios.

1. Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan la minimización de los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada habitual y que se compensen preferentemente con tiempo de descanso acumulable, a razón de dos horas por cada una realizada.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que no se trate de puestos de trabajo para los que la Relación de Puestos de Trabajo tiene establecida la plena o especial dedicación.

3. Los tiempos equivalentes de descanso retribuido, que podrán acumularse hasta completar días de descanso, habrán de disfrutarse cuando la organización del trabajo y el funcionamiento de los servicios lo permitan y, en todo caso, dentro de los doce meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias. Cuando las horas extraordinarias se realicen en día de descanso la proporción serán de dos horas y media por cada una realizada.

4. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con el siguiente criterio:

Horas extraordinarias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad y de libre aceptación, compensándose por descansos.

Se garantizará un reparto equitativo de la realización de los servicios extraordinarios entre los empleados de la misma unidad.

5. Mensualmente el Servicio de Recursos Humanos informará por escrito a los representantes de los empleados de los servicios extraordinarios realizados, causas que los han motivado, empleados que los han efectuado y Servicio al que están adscritos.

6. Quedan exceptuados de estos regímenes de compensación los empleados públicos que perciben en el complemento específico el factor de plena o especial dedicación.

Artículo 88. Indemnización por razón del servicio.

1. Excluidas las peculiares circunstancias que originan el derecho al devengo de la indemnización por desplazamiento, cualquier otra circunstancia se abonará en la cuantía y en los supuestos contemplados en la normativa vigente para la función pública y cuantas disposiciones lo desarrollen, complementen, suplan o actualicen.

2. Se determinará el precio por día y tipo de alojamiento según lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnización por razón del servicio.

3. Cuando concurren circunstancias excepcionales, como la es-

casez de oferta hotelera en la ciudad de destino o el elevado precio de los alojamientos o las condiciones del servicio o trabajo a realizar por el empleado, y siempre que se autorice previa y expresamente por la Presidencia, se abonarán los gastos de alojamiento y manutención realmente satisfechos, sin que puedan exceder de las cuantías para el Grupo II.

4. El personal que forme parte de Delegaciones oficiales presididas por miembros de la Fundación, no percibirá ningún tipo de indemnización, siendo resarcido por la cuantía exacta de los gastos realizados. Asimismo, el personal que forme parte de delegaciones oficiales encabezadas por empleados/as o directivos de un Grupo superior, percibirán las mismas indemnizaciones correspondientes a dicho Grupo.

5. También se abonarán indemnizaciones por razón del servicio en los demás supuestos contemplados y cuantías previstas en la legislación reguladora de la función pública. Concretamente y de conformidad con la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, la Fundación compensará al personal que en el ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo sufra un siniestro de tráfico que ocasione daños en el vehículo particular puesto a disposición a tal efecto, mediante una indemnización a solicitud de la persona interesada o causahabiente, siempre que lo permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuando se produzca un siniestro el personal deberá tener en cuenta que para acceder al derecho de indemnización han de cumplirse los siguientes requisitos:

-El siniestro deberá tener lugar como consecuencia del desempeño de la correspondiente comisión de servicio fuera del centro de trabajo o en la ida o vuelta de la misma, debiendo estar debidamente ordenada por la jerarquía superior.

-La indemnización no se producirá cuando los daños ocasionados en el vehículo de la persona interesada sean responsabilidad del vehículo contrario.

-El/la empleado/a estaba autorizado para el uso de su vehículo particular y era imprescindible e ineludible el uso del mismo.

-El/la empleado/a puso su coche a disposición de la empresa siendo el motivo por el que se ha usado el vehículo particular laboral la realización de actividades propias del puesto de trabajo que no se puedan ejecutar de otra manera.

-Quedan expresamente excluidos aquellos accidentes que se produzcan en el trayecto del domicilio al lugar de trabajo habitual, o viceversa, puesto que se entiende que el uso de vehículo propio para este hecho es voluntario.

-Se exige la presentación del correspondiente atestado de tráfico, bien de la Guardia Civil o de la Policía Local, a los efectos de constatación de los hechos.

Excepcionalmente, cuando no sea posible la presentación de atestado, deberá aportarse el parte de grúa, con indicación de lugar, fecha y hora del servicio.

-Asimismo, deberá aportarse copia de la póliza de seguro del vehículo y parte de accidente, para determinar que el vehículo implicado no está asegurado a todo riesgo. En caso contrario procedería únicamente el abono de la franquicia que pudiera tener concertada en la correspondiente póliza. En caso de que la persona tomadora del seguro no coincida con la solicitante, deberá acreditarse la relación que ha motivado su uso.

-La valoración previa del siniestro deberá realizarla un perito colegiado, no siendo válida como sustitutiva la realizada previamente desde cualquier taller de reparación sin peritaje.

La persona solicitante deberá aportar la factura de la reparación cuando ésta ya se haya producido, a fin de valorar el impor-

te real de la indemnización que deba prevalecer. Se establece un límite en la indemnización de 4.800,00 euros. En el supuesto de que el valor venal del vehículo siniestrado sea inferior al importe de la reparación, la indemnización prevista tomará aquel valor como referencia. Asimismo, en el supuesto de que el importe de la reparación supere el límite de 4.800,00 euros, la indemnización consistirá en una cantidad igual al valor venal del vehículo. Previo acuerdo con la Fundación podrá accederse a la reposición de un vehículo procedente del mercado de ocasión (mismo o similar modelo, kilometraje, antigüedad, etc.) y cuya cuantía nunca podrá exceder del importe de reparación.

Disposiciones Transitorias

Primera y única:

Entrada en vigor.

Conforme a lo dispuesto en el articulado, el presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, excepto lo dispuesto en el artículo 86.1.b), que entrará en vigor a partir de 1 de enero de 2021.

ANEXO

-Anticipos de Vivienda

Existe en la Fundación un Fondo especial con destino a conceder a sus empleados anticipos, destinados a la adquisición o construcción de vivienda que haya de constituir el domicilio habitual familiar del empleado, obras de reparación o mejora de la vivienda habitual, o a la amortización de préstamos con garantía hipotecaria destinados a la adquisición o construcción de la vivienda habitual.

Se integrarán en este Fondo todas las cantidades existentes en los fondos actuales, con el mismo destino y las que procedan del reintegro de las mismas, así como la partida presupuestaria de 5.000 € que incluirá la Fundación cada año en el Presupuesto Único.

La Fundación concederá anticipos para adquisición o construcción de vivienda, liberación de hipoteca o préstamos hipotecarios y reforma de vivienda por un importe máximo de 5.000 €.

Tendrán opción para préstamos de vivienda todos empleados de la Fundación que ostenten la condición de personal laboral fijo. No tendrán derecho los empleados que se encuentren en situación de servicios especiales, en excedencia en sus diferentes modalidades o en suspensión de funciones.

Los préstamos de vivienda serán concedidos, según las siguientes modalidades:

1. Adquisición o construcción de vivienda que haya de constituir el domicilio habitual familiar del empleado,
2. Obras de reparación o mejora de la vivienda habitual.
3. La amortización de préstamos con garantía hipotecaria destinados a las anteriores finalidades.

En los casos de separación legal, debidamente inscrita en el Registro Civil, o divorcio, el cónyuge del empleado de la Fundación que quede en posesión de la vivienda del domicilio conyugal, podrá solicitar este préstamo para comprar a la otra parte su propiedad sobre la vivienda, o bien el cónyuge empleado de la Fundación que cede la vivienda podrá solicitar el préstamo para la adquisición de otra vivienda.

El anticipo que se hubiera solicitado para la adquisición de vivienda podrá destinarse, no obstante, a amortización de préstamo o cancelación de hipoteca si durante la tramitación del mismo el interesado hubiera abonado al comprador el precio pactado de la vivienda y hubiera suscrito para ello el correspondiente préstamo o constituida hipoteca sobre la misma.

Estos anticipos no devengarán interés alguno, pero con destino a cubrir eventuales fallidos que pudieran producirse, la cuota

mensual de amortización se incrementará en todos los casos en un 2% de su importe que aumentará el fondo especial de estos préstamos y será distribuido su montante económico en cada convocatoria.

Para el abono de los anticipos se seguirá el sistema de convocatoria anual abierta, por lo que los empleados podrán presentar sus solicitudes desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre. Con la instancia deberán acreditarse fehacientemente los siguientes extremos:

- a) Situación familiar mediante las oportunas fotocopias compulsadas del Libro de Familia.
- b) Certificado de convivencia.
- c) En su caso, Declaración responsable de que el cónyuge o pareja de hecho no trabaja y no tiene ingresos.
- d) En su caso, certificación acreditativa de la situación de discapacidad de los hijos.
- e) En su caso, certificación acreditativa de la situación de separado legal o divorciado.
- f) Declaración de I.R.P.F. del ejercicio anterior o certificado de la Agencia Tributaria sobre los ingresos percibidos por la Unidad Familiar.
- g) Documentos justificativos en trámite del destino para el que se solicita el anticipo.
- h) Cuanta otra documentación o alegación estime oportuna el solicitante.
- i) Acreditación del propietario de la vivienda donde reside el solicitante.
- j) Acreditación de la situación de uso de la vivienda del solicitante.
- k) Certificado de bienes del solicitante y de su cónyuge o pareja de hecho, expedido por la Delegación del Ministerio de Hacienda.

No se aceptarán solicitudes de anticipos por parte de ningún empleado, su cónyuge o pareja de hecho, mientras tengan pendientes reintegros del mismo.

En caso de solicitarlo los dos cónyuges, por tener ambos la condición de empleados, se le concederá a uno solo de ellos previa opción de los interesados.

Excluidos los supuestos de separación legal o divorcio. Asimismo, sólo se concederá un anticipo con destino a la misma vivienda cuando fuesen dos los solicitantes.

La amortización del préstamo será efectuará en tramos anuales, de forma que anualmente se devolverá por el prestatario la parte proporcional de su crédito, mediante descuento por doceavas partes en los haberes mensuales, facultando el prestatario a la Fundación, para que proceda al descuento en nómina de la parte proporcional hasta su total amortización. No podrá ser inferior a un año ni superior a diez años. Si al solicitante le faltasen menos de 10 años para cumplir la edad de jubilación ordinaria o forzosa, la amortización se efectuará en tantos años como le falten para ello, de tal forma que en el momento de cumplir esta edad tenga amortizado el total del préstamo. En el caso de que el solicitante afiance la devolución de la deuda mediante aval bancario, deberá cancelarse en los plazos establecidos. Si al prestatario se le concediese excedencia para el cuidado de hijos, formalizará por escrito el compromiso de ingresar en los plazos establecidos el importe de la amortización. Si en el plazo de treinta días de los efectos de esta situación no hubiese efectuado el ingreso, o se produjera una interrupción en los pagos se declarará vencida la deuda pendiente, y se exigirá el reintegro total al prestatario.

Las solicitudes de excedencia voluntaria y de jubilación anticipada deberán cursarse acompañadas de la correspondiente car-

ta de pago de haber liquidado el préstamo pendiente, no siendo aprobadas ninguna de ellas sin la correspondiente conformidad de cancelación de deudas. Si el prestatario dejara de prestar servicios en la Fundación por cualquier causa, responderá personalmente de la amortización de la deuda pendiente con todos sus bienes.

En el caso en que el interesado afiance la devolución de la deuda, mediante aval bancario, ésta deberá cancelarse en los plazos establecidos. Si no se afianzase el pago de la amortización pendiente, la Fundación podrá declarar vencida la deuda, efectuar la liquidación y exigir su reintegro al prestatario. No obstante, si el prestatario quisiera anticipar la devolución del préstamo, podrá hacerlo dando cuenta de ello a la Comisión.

A los efectos de interpretación y funciones que se estipulan en las presentes Normas, la Comisión Paritaria Mixta Única se constituirá en Comisión Administradora de los Préstamos de Vivienda.

La Comisión Administradora tendrá las siguientes funciones:

- a) Examinar las solicitudes presentadas y requerir a los interesados la aportación de los documentos precisos para asegurar que los fondos que se entreguen en concepto de anticipos se destinen a los fines previstos.
- b) Establecer la puntuación de cada solicitud a la vista del baremo correspondiente y de los documentos aportados y fijar el orden de prelación.
- c) Interpretar y aplicar las presentes normas respetando en todo momento su espíritu y objetivos, proponiendo a la Fundación Provincial tanto la lista definitiva de los anticipos a conceder y el turno para posibles renunciaciones que se produzcan.
- d) Requerir a los solicitantes cuanta documentación se estime oportuna.

Dentro de esta Comisión Administradora será nombrada una Comisión de Control que gestionará y aplicará los apartados a) y b) anteriores.

A los efectos del orden de prelación en la concesión de los anticipos se considerarán los siguientes criterios:

- a) Los anticipos para adquisición o construcción de vivienda, liberación de hipoteca o préstamo hipotecario y reparación o mejora de vivienda, tendrán todos la misma consideración y prioridad.
- b) El orden de adjudicación se determinará de forma exclusiva, por la puntuación obtenida al aplicar los baremos establecidos a continuación.

Se concederán los anticipos a los que obtengan mayor puntuación dentro de las disponibilidades de crédito, con carácter prioritario a aquellos solicitantes que no hayan percibido un anticipo anterior de las mismas características, tanto el propio solicitante como su cónyuge, si trabaja en la Fundación, y según el siguiente baremo:

- c) Situación familiar: Por cada miembro de la unidad familiar, tres puntos (cónyuge, pareja de hecho e hijos). Queda excluido cualquier otro familiar.

Puntuarán únicamente los hijos que, en todo caso, sean menores de edad y de estado soltero, no perciban remuneración por prestación personal alguna y convivan con el solicitante a sus expensas y figuren en la certificación de Ayuda familiar expedida por la Fundación. También se computarán los hijos mayores de edad cuando estén incapacitados para todo trabajo y convivan con el solicitante a sus expensas.

- d) Por nivel de ingresos percibidos durante el año anterior:

Hasta 22.718,25 €	10 Puntos
De 22.718,26 a 24.881,90 €	8 Puntos
De 24.881,91 a 27.045,54 €	6 Puntos

De 27.045,55 a 29.209,19 €	4 Puntos
De 29.209,20 a 31.372,83 €	2 Puntos
De 31.372,84 € en adelante	0 Puntos

Al personal, que, por ser de reciente ingreso en la plantilla, no tuviese computado en la declaración de la renta que sirve de base para la puntuación de los baremos de estos préstamos, todo el ejercicio económico de trabajo efectivo en la Fundación, el Servicio de Personal o de Intervención acreditará qué retribuciones hubiese percibido el solicitante durante todo el año natural computado, en caso de ser plantilla; y este certificado será el usado a todos los efectos de estas bases como remuneración anual del solicitante.

e) Por antigüedad: Por cada año completo, 0,75 puntos, con un máximo de 20 años.

Cuando por aplicación del baremo regulado en la norma anterior hubiera empate entre dos solicitantes, se atenderá al de menor renta anual, y en caso de que tuvieren el mismo sueldo, será preferente el que tenga más familia a su cargo. No obstante, lo anteriormente dispuesto, si en la distribución de los fondos se llegare a dos personas empatadas, o el último no pudiera percibir la totalidad del préstamo por falta de disponibilidad, se completará la cantidad necesaria con cargo a los reintegros futuros sin tener que dejar al interesado para nuevo concurso.

El importe del anticipo concedido se abonará a la persona y en el momento que designe el beneficiario en la siguiente forma:

En caso de adquisición de vivienda a Constructor o Promotor, el pago de la cantidad se hará a la persona física o jurídica promotora o constructora en nombre del beneficiario y previa justificación y presentación del contrato de compra-venta y de la póliza del aval bancario suscrita a favor del adquirente de la vivienda.

En caso de adquisición a particular o tercera persona de vivienda ya construida, será requisito indispensable la presentación de la escritura pública o acta notarial de subrogación de derechos en favor del adquirente o de su cónyuge, siempre que no exista separación de bienes.

No obstante, y en caso de imposibilidad de la presentación de tales documentos, examinadas las circunstancias del solicitante, la certificación en fecha y lugar de la Comisión de Control, adquirirá el mismo valor, con carácter provisional, que tales documentos, los cuales habrán de adjuntarse de manera obligatoria al expediente en el momento en que el solicitante disponga de ellos.

En caso de cancelación total o parcial de préstamos con garantía hipotecaria, el pago se hará a la entidad acreedora en nombre del beneficiario.

Cuando se trate de anticipos para mejora o reparación de vivienda, se exigirán los siguientes requisitos:

Proyecto o presupuesto de la obra a realizar con informe de los servicios de Arquitectura de esta Fundación, en el que se haga constar la posibilidad de realización de la obra completa y la adecuación entre la necesidad y el importe estimado.

Los pagos se efectuarán previo análisis de las fórmulas empleadas por el solicitante y en todo caso contra certificación expedida por empleado facultativo. Se abonará hasta un 50 % del importe del anticipo con el carácter de a justificar. Una vez justificadas las cantidades anteriores se procederá al abono del restante 50 %, previa comprobación y certificación del estado de la obra.

Una vez adoptada por la Presidencia de la Fundación la resolución de concesión, se comunicará al interesado que en el plazo máximo de cuatro meses deberá aportar la documentación necesaria, suscribir el contrato de préstamo comprometiéndose al reintegro de las cantidades mensuales de amortización y autorizando en su consecuencia a la Fundación para que se le retenga en la nómina mensual, así como determinando la persona, física o jurídica, a la que haya de hacerse el pago.

Transcurrido este plazo de cuatro meses contados a partir de la fecha de la notificación de la resolución sin que se haya ultimado todos los requisitos, se considerará caducado el derecho y se atenderá a los siguientes en el turno de espera, salvo casos excepcionales justificados y apreciados por la Comisión Administradora.

En caso de que por el beneficiario no se destine la cantidad percibida a las finalidades previstas en estas normas o incurriese en falsedad de documentos presentados, reintegrará de inmediato en las mensualidades posteriores las cantidades globales que adeude, con instrucción en su caso, del correspondiente expediente disciplinario, así como la inhabilitación futura en la percepción de este tipo de préstamos.

Para poder ser beneficiario de estos préstamos, tanto el solicitante como su cónyuge sólo podrán ser propietarios o tener algún derecho real sobre una sola vivienda habitual, salvo aquellos casos de justificada necesidad.

Estos anticipos, que no guardan relación alguna con los anticipos reintegrables, serán compatibles con los mismos y se podrán disfrutar ambos a la vez.

En caso de existir varias solicitudes en el mismo año, se atenderán de manera equitativa por orden establecido en el presente articulado, devengando a todo el personal solicitante el correspondiente anticipo".

Lo que se publica para general conocimiento.

En Córdoba, 26 de septiembre de 2022. VºBº Firmado electrónicamente por la Presidenta, María de la Salud Navajas González.