



CONVENIO COLECTIVO  
EXTRAESTATUTARIO

CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA  
“FUNDACIÓN PARQUE TECNOLÓGICO DE CIENCIAS DE LA  
SALUD DE GRANADA”

Y

LOS TRABAJADORES DE LA MISMA

Octubre de 2017

### **Art. 1. Determinación de las partes. Ámbito funcional y territorial**

Este Convenio Colectivo se pacta entre la Dirección de la Fundación y sus empleados/as y será de aplicación en la provincia de Granada.

### **Art. 2. Ámbito personal.**

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los trabajadores de la Fundación.

### **Art. 3. Ámbito temporal, vigencia, duración, prórroga, revisiones económicas y denuncia.**

La duración del presente convenio será desde el 1 de Enero de 2018 al 31 de Diciembre de 2019.

El convenio se denunciará con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento, y se prorrogará automáticamente, de año en año, a partir de dicho vencimiento, si no es denunciado en el tiempo indicado, por cualquiera de las partes ante la Delegación de Empleo de la Junta de Andalucía.

La subida para los años 2018 y 2019 será la establecida en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Granada, o en su defecto será el incremento previsto para los funcionarios en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para ese año. En el caso de que se establezcan subidas diferentes se estará a la más beneficiosa para el trabajador y si una vez aplicada una de ellas se establece la segunda siendo de superior cuantía se aplicara al trabajador la diferencia entre ambas con carácter retroactivo.

## **CAPITULO II. RETRIBUCIONES ECONOMICAS**

### **Art. 4. Salario Base**

El salario base en jornada completa de trabajo será el que figura para cada categoría profesional en el Anexo nº 1, Tablas Salariales

### **Art. 5. Plus de transporte**

Se establece con carácter general para todos los trabajadores, sin distinción alguna ni de edad ni de jornada realizada ni de categoría profesional, un plus de transporte de 81,54 euros mensuales.

### **Art. 6. Ayuda de estudios**

Se crea una ayuda de estudios consistente en 133,95 euros anuales por cada hijo de los trabajadores que esté recibiendo enseñanza Preescolar, incluida guardería de 0 a 3 años, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional o Formación Superior, siempre que pueda justificarse. Esta ayuda se abonará también a los propios trabajadores que estén realizando cualesquiera de los mencionados estudios. Dichas ayudas se abonarán por la empresa a sus trabajadores en el mes de octubre de cada año, coincidiendo con la iniciación del curso.

### **Art. 7. Antigüedad**

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios, en la cuantía de un 6 por ciento de sus retribuciones salariales para cada trienio, en la forma que establece la O.L. del sector, con las siguientes limitaciones:

El tope máximo de incremento por antigüedad será del 30 por ciento, es decir 5 trienios.

### **Art. 8. Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen tres pagas extraordinarias, de devengo anual, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base, más los correspondientes trienios. La primera será abonada el 31 de marzo, y su devengo será el periodo comprendido entre el 1 de abril del año anterior y el 31 de marzo del año en curso. La segunda se abonará el día 15 de julio, devengándose desde el 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año en curso. La tercera se abonará el 22 de diciembre, devengándose entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Las Fundación podrá prorratear mensualmente cualesquiera de estas gratificaciones extraordinarias.

### **Art. 9. Dietas y locomoción**

Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular, y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del trabajo.

La dieta completa queda fijada en 50 euros. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

La media dieta queda fijada en 20 euros. El trabajador percibirá media dieta cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radique el centro de trabajo por un periodo de más de cinco horas, siempre que el mencionado periodo coincida con el periodo de pausa para comer, incluyendo la comida. En ningún caso se percibirá la media dieta cuando los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral.

La dieta por comida queda fijada en 9 euros. El trabajador percibirá la dieta por comida cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radique el centro de trabajo, y este desplazamiento no dé derecho a percibir la media dieta.

El pago de kilometraje se establece en 0,27 euros por kilómetro. El trabajador percibirá este pago por kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamiento en automóvil de su propiedad.

En el caso de desplazarse al extranjero las dietas se incrementaran un 25%.

Las cantidades fijadas en este artículo tienen carácter de mínimos.

### **Art. 10. Premio de vinculación**

El trabajador que alcance su jubilación o tenga declarada su incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, percibirá en concepto de premio de vinculación, el importe de una mensualidad de su salario base, más los correspondientes trienios de antigüedad, todo ello con independencia de la preceptiva liquidación.

### **Art. 11. Enfermedad y accidente**

La empresa complementará las prestaciones económicas por enfermedad o accidente, hasta alcanzar el 100 por ciento del salario establecido en el presente convenio, durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

### **Art. 12. Anticipos a cuenta**

Los trabajadores fijos de plantilla y los contratados con más de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su líquido a percibir, siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de estas circunstancias:

- Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, del trabajador, su cónyuge, e hijos no emancipados.

- Fallecimiento del cónyuge o hijos emancipados.
- Adquisición de primera vivienda.
- Matrimonio del trabajador.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal.

La dirección de la Fundación, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado, siempre que su situación económica se lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la solicitud, documentándose la referida concesión, haciendo constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 30, 60 ó

90 euros mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos o tres meses, debiendo ser deducidas de la nómina.

No obstante, en el supuesto de que el trabajador dejara de prestar servicios en la Fundación durante la vigencia del anticipo, ésta queda facultada para deducir de la liquidación finiquito correspondiente el montante a que ascienda la suma pendiente de amortización.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

### CAPITULO III. JORNADA Y HORARIOS

#### Art. 13. Vacaciones

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas. El tiempo será de un mes ininterrumpido, o la parte proporcional que le corresponda, para el caso de no llevar el tiempo necesario trabajando para el disfrute pleno de este derecho.

Estas vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los meses de verano; en el caso de que no se disfrutaran en los meses comprendidos entre mayo y octubre, el trabajador tendrá derecho a tres días más de vacaciones.

#### Art. 14. Jornada laboral

La jornada laboral será de 37,5 horas semanales, resultando un máximo final anual de 1.673 horas.

#### Art. 15. Horario

El horario de trabajo estará comprendido entre lunes y viernes; podrá ser continuado o partido de mañana y tarde y quedara regulado de la siguiente manera:

1.-Se establece la hora de entrada a las 8:00 y de salida a las 15:00 h de lunes a jueves y de 8:00 a 14:00 h los viernes.

2.-El horario de **OBLIGADA PRESENCIA** en el puesto de trabajo será de 9 h a 14 h de lunes a viernes.

La ausencia del puesto de trabajo durante el periodo de **OBLIGADA PRESENCIA** deberá de ser comunicada y justificada con antelación al Responsable de Recursos Humanos y

autorizada por el mismo. De no producirse esa comunicación se entenderá como ausencia injustificada del puesto de trabajo computándose tal ausencia como horas no trabajadas.

3.-Las horas no trabajadas podrán compensarse de lunes a jueves en horario de 17 a 19 horas.

4. El cumplimiento de las 37,5 horas semanales será controlado mediante un sistema de control de acceso por huella digital por el Responsable de Recursos humanos el cual reportara mensualmente a Gerencia el cumplimiento del mismo.

#### **Art.16. Fiestas.**

Además de las fiestas laborales recogidas en el Convenio Provincial de Oficinas y Despachos, el personal acogido a este acuerdo disfrutará de los días 24 y 31 de Diciembre y viernes de Corpus como días festivos no recuperables.

#### **Art. 17. Permisos y licencias**

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días de permiso retribuido para asuntos propios. Además, con la pertinente justificación, en los siguientes casos:

a) Veinte días por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.

b) Cinco días laborables por nacimiento de hijo.

c) Cinco días por enfermedad grave o muerte del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Dos días por traslado de vivienda, más un día más adicional, cuando el traslado se produzca a más de 50 km del domicilio anterior.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal (elecciones, juicios, exámenes).

### **CAPITULO IV. DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **Art. 18.Cuentas de Correo Electrónico.**

La Fundación PTS proveerá a todos sus trabajadores de una cuenta de correo electrónico propiedad de la Fundación PTS Granada, con la terminación corporativa "ptsgranada.com". La mencionada cuenta constituirá el medio oficial de comunicación del trabajador tanto en el ámbito interno de la entidad como en el ámbito externo, quedando expresamente prohibido su uso para asuntos particulares.

#### **Art. 19. Seguro de Vida Invalidez y salud**

La empresa mantendrá durante la vigencia de este convenio un seguro de vida e invalidez en favor de todos los trabajadores de la misma que cubrirá las siguientes contingencias y capitales.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador sus causahabientes recibirán de la entidad aseguradora la cantidad de 24.030,36 euros.

Esa misma cantidad la recibirá el trabajador que por cualquier causa sea declarado inválido permanente absoluto.

Las primas que para cubrir estas contingencias resulten aplicables serán satisfechas en su totalidad por la empresa.

La empresa mantendrá durante la vigencia de este convenio un seguro de salud con la entidad aseguradora "Seguro Caixa Adeslas" en favor de todos los trabajadores de la misma

#### **Art. 20. Plan de Pensiones de Empleo y Promoción Conjunta.**

La entidad Fundación Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada está adherida al PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO Y PROMOCIÓN CONJUNTA GENERAL VIDA. Por tanto, cada ejercicio se realizarán las aportaciones que se determinen a dicho Plan a favor de los trabajadores que conformen la plantilla de la empresa.

#### **Art. 21. Formación profesional**

Las partes firmantes suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido Acuerdo, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan.

#### **Art. 22. Salud Laboral**

La empresa y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

#### **Art. 23. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

La empresa y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El trabajador que ejerza el derecho al permiso de paternidad, según establece el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario con una antelación de tres días el ejercicio efectivo de este derecho en los términos establecidos.

#### **Art. 24. Conciliación de la vida familiar y laboral.**

La empresa y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### **Art. 25. Absorción de acuerdos de nivel superior**

En el caso de que, durante la vigencia de este convenio, se suscribiera algún acuerdo u otro convenio de ámbito autonómico o nacional en el sector de oficinas y despachos, las mejoras contenidas en el mismo serían asumidas automáticamente.

#### **Art. 26. Sucesión de empresas**

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario

subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión, que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, si la cesión fuera declarada delito.

#### Art. 27. SERCLA

Los trabajadores y la empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos e individuales.

ANEXO 1: TABLAS SALARIALES PERSONIFICADAS	
CATEGORIA	SALARIO BASE ANUAL
Dirección Área Transferencia Conocimiento: Dña. Lourdes Núñez Müller	43,516,50 €
Dirección Área Financiera y de Gestión: D. Antonio Luís Flores Martínez	37,087,95 €
Dirección Área Técnica :Dña Fátima Roca Fernández	35,432,40 €
Secretaria de Dirección :Dña M <sup>a</sup> José Morales Vilchez	28,823,55 €
Técnico Área Transferencia Conocimiento :Dña María Ogayar Luque	25,995,30 €
Jefe Administrativo 2 <sup>a</sup> : Dña Francisca Arenas Guirado	23.145,60 €
Delineante-Proyectista: D. Juan Soto Antequera	20,085,90 €
Técnico Área Transferencia Conocimiento: D. Juan Manuel Fdez. Montesinos	25,995,30 €
Técnico Área Transferencia Conocimiento: Dña. Alicia Utrilla Remesal	27,555,15 €

# PATRONATO

## PRESIDENCIA

### PATRONOS DELEGADOS

#### DIRECCIÓN

Jesús Quero Molina

- Dirección General
- Planificación estratégica
- Promoción y Difusión
- Relaciones institucionales
- Comercialización de espacios
- Representación en redes y alianzas

#### SECRETARÍA DE DIRECCIÓN

#### INTERNACIONALIZACIÓN

Proyectos con Marruecos

#### AMPLIACIÓN PARQUE

#### ÁREA DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO Y EMPRENDIMIENTO

- Cooperación empresas-instituciones
- Gestión de Programas Europeos
- Colaboración con redes
- Programas de formación
- Participación en convocatorias

#### PERSONAL ADSCRITO

- Dirección de Área Técnico Transferencia
- Técnico en Emprendimiento
- Técnico Internacionalización

#### ÁREA FINANCIERA Y DE GESTIÓN

- Gestión Económica
- Gestión de Personal
- Gestión Administrativa
- Contratación
- Justificación de Ayudas

#### PERSONAL ADSCRITO

- Dirección de Área

#### ASESORÍA FISCAL ASESORÍA JURÍDICA ASESORÍA LABORAL

#### PERSONAL EDIFICIOS PROPIOS

#### ÁREA TÉCNICA

- Construcción del Parque
- Planeamiento
- Infraestructuras
- Mantenimiento
- Entidad de Conservación
- Contratación

#### PERSONAL ADSCRITO

- Dirección de Área
- Delineante-Proyectista

#### ÁREA DE COMUNICACIÓN

- Redacción de textos y notas
- Comunicados
- Actividades de difusión
- Redes sociales
- Web Corporativa
- Edición de materiales

Jefa Administrativa, Secretaría Áreas

Servicios profesionales externos