

Acuerdo de 20 de septiembre de 2018, de la Mesa de Negociación del convenio de las fundaciones Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (FPS), Fundación Pública Andaluza para la Investigación Biosanitaria en Andalucía Oriental (FIBAO), Fundación Pública Andaluza para la Investigación de Málaga en Biomedicina y Salud (FIMABIS) y Fundación Pública Andaluza para la Investigación en Salud en Sevilla (FISEVI), para incorporar a las condiciones laborales del personal de dichas fundaciones los principios del Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz

REUNIDOS

De una parte, la Directora Gerente de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, Dña. Ana Madera Molano, con DNI 76.031.368-S.

El Presidente de la Fundación Pública Andaluza para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental – Alejandro Otero, D. José Luis Salcedo Lagullón, provisto del DNI 04.549.718-L

El Director Gerente de la Fundación Pública Andaluza para la Investigación de Málaga en Biomedicina y Salud, D. José Miguel Guzmán de Damas, con DNI 44.579.347-B.

El Director Gerente de la Fundación de la Fundación Pública Andaluza para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla, D. José Cañón Campos provisto del DNI 09.773.103-N

De otra, Dña. [REDACTED] con DNI número [REDACTED] Dña. [REDACTED] con DNI número [REDACTED] Dña. [REDACTED] con DNI número [REDACTED] D. [REDACTED] con DNI número [REDACTED] con DNI número [REDACTED] y D. [REDACTED] con DNI número [REDACTED] representando al sindicato Comisiones Obreras (CCOO).

Dña. [REDACTED] con DNI número [REDACTED] con DNI [REDACTED], [REDACTED] con n [REDACTED] en representación del sindicato Unión General de trabajadores

[REDACTED] con número DNI [REDACTED] y [REDACTED] con DNI número [REDACTED] en representación del sindicato CSIF.

Todos ellos actuando como partes integrantes de la Mesa de Negociación del I Convenio Colectivo de las Fundaciones Públicas Andalusas de Investigación Biomédica adscritas a la Consejería de Salud, FPS, FISEVI, FIMABIS y FIBAO (en adelante, la Mesa), constituida el 18 de octubre de 2016.

MANIFIESTAN

La Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía ha adoptado, en fecha 13 de julio de 2018, por unanimidad, un Acuerdo marco para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz. Lo establecido en dicho Acuerdo marco ha resultado de aplicación al personal del sector público andaluz mediante el Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno.

En este contexto, la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo de las Fundaciones Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (FPS), Fundación Pública Andaluza para la Investigación Biosanitaria en Andalucía Oriental (FIBAO), Fundación Pública Andaluza para la Investigación de Málaga en Biomedicina y Salud (FIMABIS) y Fundación Pública Andaluza para la Investigación en Salud en Sevilla (FISEVI), (en adelante, las Fundaciones), en un marco de diálogo social y negociación colectiva y de acuerdo con lo establecido en el mencionado Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz (en adelante, el Acuerdo), adopta el siguiente:

ACUERDO

Primero. Medidas en materia de retribuciones.

1. En el año 2018 las retribuciones se incrementarán en un 1,50%, y se acuerda que dicha subida se perciba en la nómina del mes de julio junto con los correspondientes atrasos.

Asimismo, se acuerda que, una vez que lo apruebe el Consejo de Ministros, las retribuciones se incrementarán en un 0,25% adicional con efectos de 1 de julio de 2018, percibiéndose esta subida en la primera nómina tras dicha aprobación, junto con los atrasos que correspondan.

2. En los años 2019 y 2020 se aplicarán, en su cuantía máxima, los incrementos retributivos que permita la legislación básica estatal según quede establecido por la legislación presupuestaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Segundo. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral ordinaria del personal de las fundaciones será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual.
2. En todo caso, deberá cumplirse el horario de obligada permanencia establecido, la jornada complementaria o suplementos de jornada que pueda tener asignados el puesto de trabajo, y la jornada reducida por causa festiva o con motivo del período estival.

Las demás modalidades de jornada normativa o convencionalmente establecidas se adaptarán a esta jornada ordinaria en lo que fuere necesario. Se podrán establecer jornadas especiales a través de pactos con la representación de las personas trabajadoras.

Los procesos de adaptación de horarios y turnos que deban llevarse a cabo, en su caso, para la efectiva implantación de esta jornada serán objeto de la correspondiente negociación colectiva en cada uno de los centros de trabajo de las diferentes fundaciones, intentando respetar la fecha que recoge el Acuerdo, sin que se vaya más allá del 31 de octubre. En este sentido, las pausas en el trabajo que vinieran haciéndose mantendrán la misma consideración que tuvieran antes de la implantación de las 35 horas.

Tercero. Incapacidad temporal

1. Teniendo en cuenta recogido en el Acuerdo, esta Mesa de Negociación acuerda la universalización de la percepción de retribuciones completas en los casos de enfermedad o accidente, de modo que, por cualquier causa de enfermedad o accidente que de lugar a la situación de incapacidad temporal, así como en todos los días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a dicha incapacidad temporal, la totalidad del personal que presta servicios en las Fundaciones recibirá un complemento retributivo, desde el primer día de incapacidad o ausencia, que, sumado a la prestación del régimen de previsión social correspondiente, alcance hasta el máximo del 100% de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la situación de incapacidad temporal o ausencia por enfermedad.

Todo ello, sin perjuicio de la necesaria justificación de todas las ausencias y por cualquier causa.

Cuarto. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se adoptan los siguientes acuerdos:

- 1º. Plan de Igualdad.

Las partes adoptan el compromiso de llevar a cabo todas las tareas que sean necesarias para que las Fundaciones dispongan de sus respectivos Planes de Igualdad, alineados con el Plan marco de Igualdad entre mujeres y hombres dentro del plazo previsto en el Acuerdo.

- 2º. Permiso adicional por paternidad.

Para contribuir al objetivo de un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y personales entre mujeres y hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad, de cara a la consecución de una igualdad real que permita superar el desempleo femenino y la brecha salarial que afecta negativamente a las mujeres, esta Mesa acuerda la aplicación de un permiso adicional al de paternidad regulado en la legislación básica estatal, que consistirá en lo siguiente: una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal del sector público andaluz dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un periodo de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.

El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Según lo dispuesto en el acuerdo, se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente calendario:

- Año 2018: 5 semanas más (total 10 semanas).
- Año 2019: 5 semanas más (total 15 semanas).
- Año 2020: 5 semanas más (total 20 semanas).

3º. Permiso de maternidad de cuatro semanas adicionales por parto o adopción.

En relación al permiso descrito en el punto anterior (recogido en el punto Octavo.2º del acuerdo), la Mesa entiende que el punto de partida para la concesión de la extensión de dicho permiso hasta 20 semanas lo constituye el hecho de que las empleadas del sector público andaluz ya lo disfrutaban en virtud de lo establecido en el artículo 12.1.5 del Decreto 349/1996, para el personal funcionario, y en el artículo 33.1e) del VI Convenio Colectivo, para el personal laboral, cuyos ámbitos subjetivo no se encuentran los trabajadores y trabajadoras de las Fundaciones.

Por tanto, la Mesa acuerda que, en el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción y a continuación del mismo, el personal de las Fundaciones tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

Este permiso sólo podrá disfrutarse por el padre cuando la madre trabaje. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.

4º. Bolsa de horas de libre disposición.

El personal de las Fundaciones dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un periodo máximo de tres meses.

Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.

Esta bolsa de horas se aplicará en cada sector considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público correspondiente, y previa negociación en el ámbito respectivo. En todo caso, el ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos prestados por las Fundaciones.

5º. Sistema específico de jornada continuada.

El personal en quien concurra alguna de las circunstancias del apartado 3.º anterior, y en tanto se mantengan las mismas, podrá solicitar realizar su jornada de trabajo de forma continuada u otras adaptaciones del modo de cumplir dicha jornada, de acuerdo con lo que se concrete en cada sector, previa negociación en el ámbito respectivo, en atención a las singularidades de los respectivos servicios públicos.

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

6º. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.

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

En cada sector, previa negociación colectiva en el ámbito correspondiente, se concretarán las condiciones de disfrute de esta reducción de jornada.

Quinto. Otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De acuerdo con lo recogido en el punto noveno del acuerdo, con el fin de alcanzar una progresiva homologación de las condiciones de trabajo de los profesionales de las Fundaciones entre sí y con el conjunto del sector público andaluz, así como para contribuir a la racionalización y sostenibilidad del sector público Instrumental, y promover la defensa global y el desarrollo armónico de los recursos humanos en este ámbito, la Mesa acuerda que todo el personal de dichas entidades disfrute de los siguientes derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

1. Los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para el personal funcionario, y en sus mismos términos, salvo el

permiso por asuntos particulares, que continuará siendo negociado para su incorporación definitiva en el texto del Convenio Colectivo de las Fundaciones.

2. El permiso por asuntos particulares en razón de la antigüedad de la disposición adicional decimotercera de dicha ley, en la correspondencia por años de prestación de servicios prevista en el apartado Primero del Acuerdo de esta Mesa General de 3 de febrero de 2016.
3. Los días adicionales de vacaciones por antigüedad regulados en su disposición adicional decimocuarta, en la correspondencia por años de prestación de servicios prevista en el apartado Tercero del Acuerdo de esta Mesa General de 2 de junio de 2016.
4. Y el permiso retribuido a las empleadas públicas en estado de gestación regulado en su disposición adicional decimosexta.

Sexto. Compromiso incorporar estas y otras medias en el borrador del convenio colectivo

Asimismo, las partes acuerdan incorporar las cuestiones de este acuerdo en el texto del I Convenio Colectivo de las Fundaciones Públicas Andaluzas de Investigación Biomédica adscritas a la Consejería de Salud, FPS, FISEVI, FIMABIS y FIBAO y continuar trabajando en la redacción y seguimiento del convenio colectivo de las fundaciones para implantar las medidas que se acuerden a nivel autonómico para la recuperación del poder adquisitivo perdido por el personal que presta servicios en el sector público andaluz.

Séptimo. Comisión de Seguimiento.

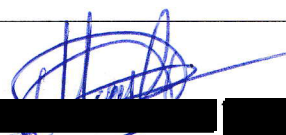
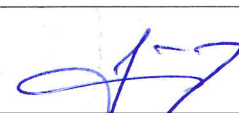
Se acuerda por las partes que el seguimiento, interpretación y evaluación de este Acuerdo se realizará por la Comisión paritaria de Seguimiento del Convenio Colectivo una vez esté firmado y hasta entonces, desde el día de la entrada en vigor de este Acuerdo, por la propia Mesa de Negociación de dicho Convenio, constituida el 18 de octubre de 2016.

Octavo. Vigencia.

El presente Acuerdo surtirá efectos a partir del 21 de julio de 2018, día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se procedió expresa y formalmente a la aprobación del Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz.

Y en prueba de conformidad, firman el presente documento que consta de 8 páginas:

Por las Fundaciones	Por la Representación Legal de los Trabajadores/as
  Dña. Ana Madera Molano Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (FPS)	 Dña. [REDACTED] Comisiones Obreras (CCOO)
 D. José Luis Salcedo Lagullón Fundación Pública Andaluza para la Investigación Biosanitaria en Andalucía Oriental (FIBAO)	 Dña. [REDACTED] Comisiones Obreras (CCOO)
 D. José Miguel Guzmán de Damas Fundación Pública Andaluza para la Investigación de Málaga en Biomedicina y Salud (FIMABIS)	 Dña. [REDACTED] Comisiones Obreras (CCOO)
 D. José Cañón Campos Fundación Pública Andaluza para la Investigación en Salud en Sevilla (FISEVI)	 D. [REDACTED] Comisiones Obreras (CCOO)
	 Dña. [REDACTED] Comisiones Obreras (CCOO)
	 D. [REDACTED] Comisiones Obreras (CCOO)
	 Dña. [REDACTED] Unión General de Trabajadores (UGT)
	 D. [REDACTED] Unión General de Trabajadores (UGT)
	 Dña. [REDACTED] Unión General de Trabajadores (UGT)

 D. [REDACTED] CSIF
 D. [REDACTED] CSIF

