

*RESOLUCION de 4 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía (7100655).*

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía (Código de Convenio 7100655), presentado con su documentación completa en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social el 1 de julio de 1997, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 11 de abril de 1997, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

## RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del referido Convenio en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 4 de julio de 1997.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

## CAPITULO PRIMERO

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Ambito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre todas las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía y su personal, con las peculiaridades propias del presente Convenio Colectivo y las exclusiones establecidas en el artículo núm. 3, Ambito Personal.

Se consideran Empresas Productoras Audiovisuales a los efectos del presente Convenio a cualesquiera compañías mercantiles cuyo objeto social fundamental sea la producción en cualquiera de sus formatos de producciones audiovisuales y multimedia para su exhibición cinematográfica o emisión televisiva, así como su explotación en cualquiera de los medios técnicos y comerciales previstos por las leyes.

Estarán afectados por el presente Convenio, asimismo, las compañías mercantiles denominadas de producción técnica, es decir, aquellas que presten servicios parciales o integrales para la preproducción de programas audiovisuales, producción o postproducción de programas audiovisuales tales como servicios de audio, vídeo en cualquiera de sus modalidades, platós de rodaje, construcción de decorados, servicios de doblaje, iluminación, casting, etc.

Se consideran productores audiovisuales a los efectos del presente Convenio a aquellas compañías mercantiles que pueden realizar básicamente con sus propios medios

el proceso íntegro de producción de programas audiovisuales, sin perjuicio de acudir a medios ajenos en aspectos accesorios de la actividad productiva.

En lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo que fija el Estatuto de los Trabajadores actualmente vigente.

#### Artículo 2. Ambito territorial.

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo regirán en todos los centros de trabajo de las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía, y en aquellas cuyo ámbito de actuación sea el territorio andaluz.

#### Artículo 3. Ambito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios en las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía.

Apartado 1. Quedan expresamente excluidos:

- a) Colaboradores y asesores.
- b) Actores, músicos, cantantes, orquestas, coros y agrupaciones musicales.
- c) El personal artístico en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.
- d) Agentes publicitarios, guionistas, adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por televisión o radio.
- e) El personal directivo de alta gestión.

Las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía suministrarán anualmente a la representación de los trabajadores una relación de ese personal, así como las alteraciones que se produzcan.

En el caso de contratarse a trabajadores que ostenten la condición de autónomos, la empresa contratante a la que le sea de aplicación el presente Convenio Colectivo tendrá que retribuir el trabajo de dicho personal autónomo conforme a la tabla salarial fijada en el presente Convenio Colectivo.

En el supuesto que se acredite que el trabajador autónomo ha percibido una retribución inferior a la que proporcionalmente le corresponda en base a la tabla salarial fijada en el presente Convenio Colectivo y a las funciones que realiza propias de una categoría profesional, la empresa se verá obligada a abonar la diferencia a los trabajadores de dicha empresa que ostenten dicha categoría profesional.

#### Artículo 4. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1997. Su duración será de 4 años a contar desde dicha fecha; es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2000, con independencia de la fecha en que, una vez registrado, sea publicado oficialmente.

#### Artículo 5. Denuncias.

Este Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado de año en año, salvo que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de un mes antes de su vencimiento.

Con la denuncia del Convenio Colectivo, y hasta tanto no se llegue a la firma de uno nuevo, quedará vigente el presente texto en su integridad.

#### Artículo 6. Absorción y compensación.

Las mejoras resultantes del presente Convenio, no serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

#### Artículo 7. Comisión de Vigilancia e Interpretación (COMVI).

Apartado 1. Para la interpretación y cumplimiento del Convenio Colectivo se constituirá, en el plazo de quince días a contar desde la firma del presente Convenio Colectivo, la Comisión de Vigilancia e Interpretación del mismo.

Apartado 2. Esta Comisión estará formada por seis miembros de los cuales tres lo serán en representación de los trabajadores y otros tantos de la representación de las Empresas Productoras Audiovisuales, que deberán ser, preferentemente, de los que en su día negociaron el Convenio.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de dos asesores como máximo.

Apartado 3. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Aclarar cualquier duda de interpretación sobre lo acordado en el Convenio.
- b) Vigilar la aplicación correcta del Convenio.
- c) Arbitraje en todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a los trabajadores afectados.
- e) Todas aquellas materias no previstas en este enunciado que se deriven del presente Convenio.

Apartado 4. El funcionamiento de la COMVI se regulará por lo establecido en su propio reglamento.

Apartado 5. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 de la presente Ley de Procedimiento Laboral, las partes acuerdan atribuir a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo -COMVI- la función de la conciliación previa que se regulará como sigue:

Salvo en el ejercicio de las acciones por despido o sanción, toda reclamación o petición que decida formular un trabajador al servicio de las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía, tanto individual como colectivamente, requerirá como trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional el intento de solución ante la COMVI. Dicho trámite se iniciará mediante escrito dirigido a la COMVI, la cual convocará reunión al efecto en el plazo máximo de diez días.

Se fija como domicilio de la COMVI a efectos de notificación: C/ Trajano, 1-4.ª planta, en Sevilla, con el CP 41002.

Apartado 6. El sometimiento de la cuestión a la Comisión de Vigilancia e Interpretación (COMVI) suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. Si transcurridos 15 días hábiles la COMVI no se hubiera pronunciado, los interesados podrán acudir al orden jurisdiccional social, sin necesidad de conciliación previa, naturaleza que se otorga al trámite ante la Comisión al amparo de lo dispuesto en el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral y el apartado anterior.

## CAPITULO SEGUNDO

### JORNADA Y DESCANSO

Artículo 8. Jornada de trabajo.

Apartado 1. La jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de 1.540 horas para todo el personal afectado por este Convenio Colectivo, lo que equivale a una jornada semanal de trabajo de treinta y cinco horas.

Este cómputo es el resultado de restar a los trescientos sesenta y cinco días del año:

- Once fiestas de carácter nacional.
- Una fiesta de carácter autonómico.

- Dos fiestas de carácter local.
- Veinticuatro días laborales de vacaciones al año (excluidos sábados).
- Descanso semanal.

Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos a todos los efectos. Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio no puedan disfrutar de las referidas fechas, podrán acumularlas al período vacacional.

Apartado 2. Todos los trabajadores que realicen su jornada de forma continuada tendrán derecho a veinte minutos de descanso computable a todos los efectos como tiempo real de trabajo.

Artículo 9. Calendario laboral.

Para cada año, y de acuerdo con los calendarios oficiales, las Empresas Productoras Audiovisuales confeccionarán los calendarios generales para cada centro de trabajo.

Estos calendarios se negociarán con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, en cada centro de trabajo.

Los calendarios de trabajo serán publicados entre los días 15 y 25 del mes precedente.

Artículo 10. Horarios, jornadas y turnos.

a) Principio general. La naturaleza de las actividades de las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios tenga la flexibilidad y movilidad que exige la atención a los trabajos concretos. Por ello, las empresas ejercerán su facultad y su responsabilidad de ordenación de los horarios, sin más limitaciones que las que se establecen en la legislación vigente y en el presente Convenio, y con las compensaciones que en el mismo se fijan.

b) Condiciones mínimas de los horarios. Como norma general, a excepción de los casos especiales que se regulen, la Empresa ordenará los horarios respetando los mínimos siguientes:

- Que la jornada ordinaria de trabajo no supere las nueve horas diarias.
- Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un período mínimo de descanso de, al menos, doce horas.
- Que la distribución de la jornada se concentre en cinco días de trabajo, seguidos de dos días de descanso consecutivos.
- Que el descanso semanal de dos días consecutivos se hará coincidir, en lo posible, con sábados y domingos y cuando ello no sea posible por las propias características del puesto de trabajo se hará de forma rotativa.

c) Modalidades de los horarios. Los horarios podrán ser de cualquiera de las modalidades que, con carácter orientativo y no limitativos, se describen a continuación:

- Horarios partidos: Son los que están repartidos en dos bloques dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de una hora y máxima de dos. En ningún caso podrán ser repartidos en más de dos bloques.
- Horarios continuados: Son los que se establecen en un solo bloque al día, incluyendo un descanso de veinte minutos, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 11. Vacaciones.

A) Generales.

Apartado 1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un período anual de 24 días laborales de vacaciones (excluidos sábados).

Los conceptos retributivos a abonar en las vacaciones serán el salario base correspondiente a una mensualidad más la media de los complementos y pluses percibidos en el último semestre.

Apartado 2. El disfrute de las vacaciones se realizará en los meses de verano (julio, agosto y septiembre), preferentemente en los meses de julio y agosto, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los trabajadores que, por necesidades del servicio, sean requeridos por la empresa para disfrutar sus vacaciones fuera del período anteriormente establecido, percibirán una compensación de siete días hábiles de vacaciones, o una compensación económica del 12% del salario base mensual, más tres días hábiles de vacaciones o la parte proporcional que corresponda.

El turno de vacaciones establecido no podrá variarse, salvo por alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Por acuerdo con el trabajador.
- b) Si tras acudir a los Organismos Oficiales o Bolsa de Trabajo, no se encontrase sustituto.

En los casos en que no se cubra el puesto por ninguno de estos dos supuestos, será obligatorio para el trabajador disfrutar de las vacaciones en el período establecido por la empresa.

Apartado 3. La duración de las vacaciones será proporcional al período de tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral o reanudación de la misma hasta el día 31 de diciembre del año en que se deban disfrutar.

Apartado 4. El trabajador, si así lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten, podrá disfrutar de las vacaciones o parte de ellas entre los meses de octubre a junio. En este caso disfrutará de una prima de tres días hábiles de vacaciones, o la parte proporcional que le corresponda en su caso.

Apartado 5. Los turnos de vacaciones deberán ser establecidos, como mínimo, con tres meses de antelación y respetarán los siguientes principios:

- a) Acuerdo entre los trabajadores de la misma categoría y turno.
- b) En el caso de que no existiera acuerdo entre trabajadores de la misma categoría y turno, tendrán preferencia quienes tengan responsabilidades familiares, con el fin de que sus vacaciones coincidan con las vacaciones escolares de sus hijos.
- c) En años sucesivos se rotará para su disfrute.
- d) Si una vez elaborado el calendario de vacaciones, los trabajadores deciden de mutuo acuerdo el cambio del período de disfrute de las vacaciones, la empresa procederá a reconocer el mismo si así lo permiten las necesidades del servicio.
- e) Las jornadas trabajadas en exceso debido a las fiestas abonables no recuperables podrán, a petición del trabajador, acumularse bien a la semana siguiente en las mismas circunstancias en que se trabajó, o a las vacaciones. En ambos casos, siempre que la necesidad del servicio lo permita.

Apartado 6. En el caso de que durante el disfrute de las vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o baja por maternidad, se interrumpirá su disfrute, reanudándose una vez que se produzca el alta.

#### B) Permisos retribuidos para asuntos propios.

Apartado 1. Todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso retribuido por año de servicio o fracción pres-

tado independientemente del período de vacaciones establecido con carácter general.

Apartado 2. El máximo de días por ese concepto no podrá exceder de seis anuales.

Apartado 3. El período de disfrute coincidirá con el año natural del nacimiento del derecho. Transcurrido el mismo sin haberse solicitado, caducará este derecho. El disfrute no podrá acumularse a ningún período de vacaciones. No obstante podrá unirse, si las necesidades del servicio lo permiten, previo consentimiento de la empresa.

Apartado 4. La fecha de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Apartado 5. En caso de que por necesidades del servicio no se pueda disfrutar de los días de asuntos propios en el año natural del nacimiento del derecho, de acuerdo con la representación sindical, se podrán disfrutar dos días de asuntos propios en el primer mes del año siguiente, previo acuerdo con la empresa.

#### Artículo 12. Horas extraordinarias.

Apartado 1. En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio.

Apartado 2. Como principio general, las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía se comprometen a la erradicación de las mismas.

Apartado 3. El pago de las horas extraordinarias se podrá realizar en dinero o en tiempo libre, a elección del trabajador.

Si es en dinero: El valor de las mismas, será el establecido en la tabla del Anexo del presente Convenio.

Si es en descanso: A efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se considerarán como tales aquéllas respecto a las que el trabajador opte, en lugar de su cobro, por el disfrute de descanso compensatorio. Por cada hora extra realizada tendrá derecho a un descanso de dos horas, las cuales se acumularán para concentrarlas en una jornada laboral completa de siete horas. La jornada compensatoria se realizará de acuerdo con la empresa.

Apartado 4. La representación de los trabajadores recibirá con carácter trimestral un informe sobre todas las horas extraordinarias realizadas, ya sean pagadas o compensadas con tiempo de descanso, adoptándose, de común acuerdo con la empresa, las medidas oportunas necesarias para la corrección de las mismas.

Apartado 5. Transcurridos los diez primeros minutos de la jornada extraordinaria, que no se computarán a ningún efecto, la primera media hora se abonará independientemente de que ésta se haya realizado total o parcialmente; a partir del minuto 31 la hora extra se abonará en función del tiempo realmente efectuado.

Apartado 6. En los casos en que deban efectuarse horas extraordinarias nocturnas, la empresa negociará con los representantes de los trabajadores la realización de las mismas.

Apartado 7. Horas estructurales y de fuerza mayor. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias según lo estipulado en el presente artículo.

Apartado 8. Queda radicalmente prohibida la realización de horas extras por el personal contratado en las modalidades de Aprendizaje y Prácticas, así como cualquier otra que se celebre a tiempo parcial.

Apartado 9. Las horas extras serán, en todo caso a libre aceptación del trabajador.

## CAPITULO TERCERO

## CONTRATACION Y PROMOCION DEL PERSONAL

## Artículo 13. Ascenso y Promoción del personal.

Apartado 1. En el caso de que un trabajador realice funciones de categoría superior por cualquier circunstancia, éste tendrá derecho, durante el período que se mantenga esa situación, a percibir la diferencia de retribución que le corresponda por el desempeño de funciones de superior categoría.

## Artículo 14. Períodos de prueba.

Apartado 1. El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el que señale la normativa legal vigente en cada momento. El tiempo señalado para el período de prueba se entenderá siempre como tiempo efectivamente trabajado, a efecto de antigüedad.

Apartado 2. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir de la misma o rescindir el contrato sin necesidad de preaviso.

Apartado 3. En caso de rescisión del contrato durante el período de prueba, se comunicará a la representación de los trabajadores.

## Artículo 15. Bolsa de Trabajo.

La COMVI dispondrá, de cara a futuras contrataciones, de una Bolsa de Trabajo compuesta por los trabajadores que hayan desempeñado sus funciones en alguna de las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía, más aquéllos que hayan superado los cursos organizados dentro del Plan de Formación recogido en el presente Convenio.

## CAPITULO CUARTO

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

## Artículo 16. Salud Laboral.

Ambas partes acuerdan atenerse a la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por la parte social se presentará un articulado para adaptar dicha Ley a la realidad de las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía.

## CAPITULO QUINTO

## REGIMEN DE PERSONAL

## Artículo 17. Excedencias.

## Modalidades.

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, será obligatoria la concesión de excedencia a los trabajadores con al menos un año de antigüedad, que mediante solicitud escrita a la Dirección de la Empresa formulen dicha petición en un plazo anterior a los treinta días del disfrute de la misma.

En ella deberán especificar la modalidad solicitada, voluntaria o especial que, en todo caso, se regirá por las siguientes condiciones:

## I. Excedencia Voluntaria.

## Apartado 1. Petición de Excedencia.

Formulada la petición por el trabajador, se concederá por parte de la empresa en el plazo máximo de treinta días y por el tiempo solicitado, que no podrá ser inferior a un año ni superior a diez.

El trabajador excedente podrá prorrogar su situación comunicándolo a la empresa con una antelación mínima de treinta días a la fecha de expiración de su excedencia,

sin que el total acumulado de tiempo en esa situación pueda sobrepasar el límite temporal de diez años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un período de tres años de servicio efectivo en la empresa.

Apartado 2. La excedencia voluntaria será con reserva de puesto si es en período no superior a tres años y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La solicitud de la excedencia no será en ningún caso para trabajar o colaborar directamente en otra empresa audiovisual.

b) El número de personas en excedencia con esta reserva de puesto de trabajo no excederá del 5% de los trabajadores de la empresa.

c) No se podrá ejercitar el derecho a esta excedencia, aunque no esté cubierto el porcentaje anterior, cuando la misma pudiera perjudicar gravemente el normal desarrollo de la actividad de la empresa, bien por el momento para el que se solicite o por el número de personas del mismo grupo o categoría profesional que ya la estuvieran disfrutando o por cualquier otra razón justificada por la Empresa mediante informe dirigido a la representación de los trabajadores. En este caso, la Empresa tratará de resolver el impedimento en el plazo razonable más corto posible.

Apartado 3. En el resto de los casos de excedencia voluntaria, el trabajador en esta situación conserva sólo un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existieran o se produjeran en la Empresa.

Apartado 4. Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con 15 días de antelación a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia. En este caso quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

Apartado 5. Los excedentes voluntarios deberán incorporarse al puesto que tuvieran reservado dentro de los dos meses, como máximo, contados a partir de la petición en plazo del reingreso, a no ser que medie causa justificada que imposibilite la reincorporación en dicho plazo.

Apartado 6. El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

## II. Excedencia Forzosa.

Dará lugar a Excedencia Forzosa cualquiera de las causas siguientes:

Apartado 1. El nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público, sea o no electivo, de carácter no permanente.

Apartado 2. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que sean elegidos en órganos provinciales o superiores y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, tendrán derecho a obtener Excedencia Forzosa, así como a los beneficios regulados en el párrafo a) del apartado 2 del punto III Excedencia Especial.

En ambos casos la Excedencia Forzosa tendrá la duración del mandato o nombramiento. Se deberá solicitar la reincorporación al puesto de trabajo que se venía ocupando en los treinta días siguientes al cese efectivo del mandato o nombramiento.

Disfrutarán de las mismas garantías que los afectados por la Excedencia Forzosa, aquellos trabajadores que la soliciten para desarrollar su trabajo en programas de desarrollo y cooperación con el Tercer Mundo o cualquier otra labor de carácter humanitario, a través de Organismos del Estado o de Organizaciones no Gubernamentales debidamente reconocidas.

### III. Excedencia Especial.

Apartado 1. Por atención al cuidado de los hijos. El trabajador fijo tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de los hijos. Este período empezará a contarse desde la fecha del nacimiento.

Los sucesivos hijos darán derecho a nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. En caso de que el padre y la madre estén comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho:

- En caso de que sea la mujer trabajadora la solicitante de la excedencia, el período se computará desde la fecha del término de la licencia de embarazo.

- En el supuesto de adopción, se computará desde la fecha en que ésta se produzca.

- Los trabajadores que se encuentren en este tipo de excedencia, podrán solicitar el reingreso en cualquier momento.

- Agotado el plazo de esta excedencia sin que se produzca la reincorporación del trabajador, éste causará baja definitiva, salvo que en el plazo del mes anterior a finalizar la misma, solicitare y obtuviere excedencia voluntaria.

Apartado 2. Por prestación del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio. El trabajador fijo tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el servicio militar o servicio social sustitutorio. El interesado deberá solicitar su reingreso, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de su finalización. De no ser así, se entenderá extinguida la relación laboral.

El trabajador contratado que tenga que realizar el servicio militar o el social sustitutorio tendrá derecho a la primera contratación que se realice tras terminar su período de prestación:

- a) El tiempo de prestación del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio se computará, a los efectos de antigüedad y aumentos económicos, por años de servicio como si se hallase en activo.

- b) Si sus obligaciones militares o sociales sustitutorias, y con la correspondiente autorización de la jurisdicción militar, le permitieran acudir a su puesto de trabajo diariamente, al menos media jornada, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional de haberes que le correspondan.

- c) El personal fijo de las plantillas de las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía, durante el tiempo de prestación del servicio militar o el social sustitutorio, percibirá las pagas extraordinarias. Con independencia de ello, el personal fijo con familiares a su cargo durante el tiempo de prestación del servicio militar percibirá, además de las pagas extraordinarias, el 50% de su salario base si la prestación de dicho servicio militar se prestara fuera de su lugar de residencia habitual y el 40% del salario base si el servicio militar lo realizase en el lugar de su residencia habitual.

Apartado 3. En los casos en que el trabajador por cualquier motivo sea objeto de privación de libertad, el contrato quedará en suspenso hasta tanto recaiga sentencia. Una vez recaída sentencia, si ésta fuera condenatoria, el trabajador podrá solicitar excedencia en el plazo de treinta días. La duración de la misma vendrá determinada por la duración de la condena. El trabajador tendrá un plazo de dos meses desde la puesta en libertad para solicitar el reingreso.

### Artículo 18. Licencias y permisos.

#### A) Licencias y ausencias retribuidas.

Apartado 1. Las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía concederán, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, las siguientes licencias:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

- b) Tres días naturales, a partir del hecho causante, en los casos de nacimiento, adopción de hijo y enfermedad grave que demande ayuda inminente por parte del trabajador o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tales motivos, el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

- c) Dos días por traslado de domicilio habitual, y tres por traslado de Centro de Trabajo. Sólo se podrá hacer uso de esta licencia una vez durante el año natural.

- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por deber de carácter inexcusable las citaciones efectuadas por Autoridades, asistencias a Tribunales, asistencias a Plenos por parte de personal electo, así como, de cualquier otra análoga naturaleza.

- e) Un día en los casos de matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días en el caso de que el matrimonio tenga lugar en otra provincia no limítrofe a la del Centro de Trabajo.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el presente Convenio.

- g) Las trabajadoras, o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Las trabajadoras y trabajadores, por voluntad propia, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. En caso de que los dos convivientes trabajen en la empresa, solo uno podrá hacer uso de este derecho.

- h) Se podrán beneficiar de un turno más favorable por cuidado de un hijo menor de cuatro años de edad, aquellos trabajadores que así lo soliciten.

Apartado 2. El trabajador habrá de solicitar la correspondiente licencia a la Dirección de la empresa en los siguientes plazos:

- Letra a): 15 días de antelación.

- Letra b): Tan pronto como suceda el hecho.

- Letra c): 15 días de antelación.

- Letra d): 15 días de antelación o con la misma fecha de que ha sido objeto de citación el trabajador.

- Letra e): 15 días de antelación.

- Letra f): La comunicación se efectuará con 48 horas de antelación, o desde que se tenga conocimiento del hecho.

- Letra g): 15 días de antelación.

Apartado 3. El trabajador deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para la solicitud de la licencia o permiso concedido o a conceder.

#### B) Permisos para exámenes.

Las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía concederán los permisos necesarios, por el tiempo máximo de doce días al año, a los trabajadores que se inscriban en cursos organizados, en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico oficial, así como a los que concurran a exámenes convocados por la empresa.

La empresa, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador del derecho a que se refiere el párrafo anterior.

C) Turno más favorable.

La Empresa adscribirá al trabajador al turno más favorable para facilitar el cumplimiento de las obligaciones académicas, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general. Cuando concurren varios trabajadores de igual categoría y especialidad solicitando un permiso de estas características, será concedido por la Empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Antigüedad.
- Aprovechamiento académico.
- Orden de solicitud.

D) Reducción de jornada no retribuida para el perfeccionamiento profesional.

La reducción de jornada para la asistencia a cursos de formación profesional específicos, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el trabajador haya superado el período de prueba.
- Que esté inscrito en un curso de Formación Profesional de un Centro Oficial, sindical, o registrado en el Ministerio de Trabajo.
- Que el curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en la Empresa de la Producción Audiovisual de Andalucía.
- En todo caso la reducción de la jornada será del 50%.

E) Licencias o Permisos no retribuidos.

En caso extraordinario debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes, con el consentimiento de la Empresa y sin que exceda, en todo caso, de tres meses al año.

Los permisos, turnos más favorables y reducciones de jornada concedidos en razón de estudios, promoción y formación profesional, podrán ser anulados, en caso de falta de aprovechamiento por el interesado en sus estudios o inasistencia a clases.

F) Parejas de hecho.

Las parejas de hecho tendrán los mismos beneficios que establece el Convenio Colectivo para las parejas de derecho, debiendo acreditar para ello una convivencia de, al menos, seis meses de duración mediante el correspondiente Certificado de Empadronamiento o de Convivencia.

Artículo 19. Plantilla y Registro de personal.

Las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía suministrarán a la representación de los trabajadores la plantilla de personal actualizada al uno de enero de cada año.

Como mínimo, deberán figurar en el mismo, los datos que a continuación se indican:

- Nombre y apellidos.
- Puesto.
- Fecha de nombramiento o promoción.
- Antigüedad.
- Nivel.
- Número de registro personal.

Las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía, en los tres primeros meses del año, publicarán en sitios visibles los datos anteriormente señalados, para conocimiento y examen del personal de plantilla. Si hubiera errores se comunicarán a la Dirección de la empresa, que resolverá su corrección según proceda.

Artículo 20. Formación Profesional.

Apartado 1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se firmará un Plan de Formación a través de FORCEM entre AEPA y Comisiones Obreras que garantice la actualización profesional de los trabajadores a lo largo de la vigencia del presente Convenio. Los representantes de los trabajadores participarán en la selección de nuevos programas de formación.

Apartado 2. Objetivos de la Formación.

En el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado anterior, la formación profesional se encauzará específicamente a lograr los objetivos siguientes:

- a) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.
- b) La especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.
- c) La enseñanza y perfeccionamiento de idiomas.

Apartado 3. Desarrollo de la Formación:

a) Las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía anunciarán anualmente los planes de formación que se acuerden en cada momento y fijará el ámbito profesional al cual van dirigidos y los empleados que podrán participar.

b) Siempre que sea posible, la formación del personal se hará en los mismos Centros de trabajo de las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía mediante concertación con otros organismos. Las Empresas junto a la representación de los trabajadores, tendrán en cuenta la calificación y las aptitudes pedagógicas de las personas que impartan los cursos, y que el material utilizado sea adecuado a los objetivos de la formación.

c) Asimismo, facilitarán publicaciones e información bibliográfica sobre medios audiovisuales.

d) Los Planes de Formación podrán ir dirigidos a cualquier área de conocimientos teóricos y prácticos relacionados con las actividades de las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía.

Los Planes de Formación serán obligatorios o voluntarios.

Para que el Plan sea obligatorio será necesario que las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía lo subvencionen totalmente y que la formación se haga dentro del horario de trabajo.

No será obligatorio el Plan de Formación cuando las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía no lo subvencionen o lo subvencionen parcialmente. En este supuesto, el tiempo de formación quedará al margen de las horas de trabajo.

Apartado 5. Asistencia a los cursos de formación:

a) A los cursos y seminarios programados en el Plan de Formación que tengan carácter obligatorio asistirán los trabajadores designados y, si hubiera plazas vacantes, podrán asistir, con carácter voluntario, otros trabajadores interesados en el tema del curso por razones de promoción, aunque no pertenezcan al ámbito de trabajadores a los que se dirija el curso.

b) A los asistentes a los mencionados cursos se les librará el correspondiente título de aptitud en función de su aprovechamiento.

## CAPITULO SEXTO

## PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 21. Ayuda escolar y ayuda a hijos con minusvalía.

Se establece una ayuda para el cuidado de los hijos hasta los cuatro años inclusive, en la cuantía de veinticuatro mil pesetas al año, para cada uno de los hijos de los trabajadores con contrato de duración superior a tres meses y otra de veinte mil pesetas al año por cada hijo desde los cinco años hasta los 16 años.

Se entenderá incluido en el primer caso el año en que cumplan los cinco años de edad cuando esto ocurra en el segundo semestre del año, y en el segundo caso si ello ocurriese en el primer semestre.

Estas cantidades serán abonadas en una sola vez en el mes de agosto.

En los casos en que el otro cónyuge o conviviente perciba ayuda en su empresa por estos conceptos, se completará la misma hasta las cantidades indicadas, si las cuantías percibidas fueran inferiores a las señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Para el percibo de estas ayudas será necesario la presentación del Libro de Familia o cualquier otro documento oficial acreditativo.

Independientemente de las ayudas anteriores, se concede una ayuda específica de diez mil pesetas mensuales para los hijos con minusvalía física o psíquica, desde el momento en que sea declarada la minusvalía hasta los cuarenta años inclusive y siempre que siga vigente la relación laboral.

A los efectos de esta ayuda el diagnóstico de minusvalía habrá de ser certificado por la Seguridad Social u Organismo legalmente establecido. En caso de que el padre y la madre estén comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

En todo caso, las ayudas antes mencionadas serán abonadas a quien legalmente ostente la guarda y custodia del hijo o hijos con derecho a las mismas.

Artículo 22. Seguro de vida e invalidez.

Todo el personal incluido en este Convenio tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo que abarcará las siguientes contingencias con los siguientes valores:

- Muerte natural: 2.000.000 ptas.
- Invalidez Permanente Total 4.000.000 ptas.
- Fallecimiento en accidente 4.000.000 ptas.
- Fallecimiento en accidente de circulación 6.000.000 ptas.

Artículo 23. Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal.

Se establece una prestación por enfermedad, accidente o invalidez, con el fin de que los trabajadores en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del cien por cien de su retribución por jornada ordinaria, desde el primer día en que se produzca esta situación.

Artículo 24. Servicio de comida por prestación laboral.

La Empresa abonará la comida o la cena al trabajador que por necesidades del servicio tenga que prolongar su jornada de mañana o tarde.

La Empresa podrá optar entre facilitar la comida en el Centro de Trabajo o lugar concertado por la misma,

o abonarla en metálico por la cantidad de mil quinientas pesetas.

Artículo 25. Anticipos.

Todo trabajador con al menos seis meses de antigüedad en las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía por sí mismo o mediante persona debidamente autorizada, tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los haberes del mes en curso o del siguiente, en caso de cierre de nómina, por un importe máximo equivalente al 90% de la última mensualidad ordinaria percibida.

El período de devolución del mismo será de hasta tres meses, y no se concederá otro nuevo hasta que no haya sido cancelado íntegramente el anterior.

Artículo 26. Jubilaciones.

Apartado 1. Se establece con carácter normativo, la jubilación obligatoria para el personal de las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía.

Se aplicará automáticamente a los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años de edad, con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que los afectados alcancen el período de carencia necesario para totalizar el cien por cien de su base reguladora o que, sin alcanzar este porcentaje, puedan percibir las prestaciones que a estos efectos establece la legislación de Seguridad Social.

Los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio, hubieran cumplido sesenta y cinco años de edad tendrán derecho a las indemnizaciones siguientes:

|         |           |
|---------|-----------|
| NIVEL 1 | 3.500.000 |
| NIVEL 2 | 3.250.000 |
| NIVEL 3 | 3.000.000 |
| NIVEL 4 | 2.750.000 |
| NIVEL 5 | 2.500.000 |

Apartado 2. Los trabajadores, con al menos cinco años de antigüedad en las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía, que a partir de la firma del presente Convenio Colectivo soliciten la jubilación voluntaria anticipada por estar en las edades comprendidas entre los sesenta años y los sesenta y cuatro años inclusive, y siempre que la partida presupuestaria lo permita, podrán jubilarse con arreglo a las indemnizaciones siguientes:

| EDAD<br>NIVEL | 64        | 63        | 62        | 61        | 60        |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| NIVEL 1       | 4.000.000 | 4.500.000 | 5.000.000 | 5.500.000 | 6.000.000 |
| NIVEL 2       | 3.750.000 | 4.250.000 | 4.750.000 | 5.250.000 | 5.750.000 |
| NIVEL 3       | 3.500.000 | 4.000.000 | 4.500.000 | 5.000.000 | 5.500.000 |
| NIVEL 4       | 3.250.000 | 3.750.000 | 4.250.000 | 4.750.000 | 5.250.000 |
| NIVEL 5       | 3.000.000 | 3.500.000 | 4.000.000 | 4.500.000 | 5.000.000 |

## CAPITULO SEPTIMO

## TRABAJO Y RETRIBUCIONES

## Artículo 27. Clasificación Profesional.

La definición y clasificación profesional será objeto de una mayor definición a través de una Mesa de Valoración de Puestos de Trabajo que se constituirá para el estudio de las plantillas.

Estará formada por cuatro miembros en representación de la Empresa y otros cuatro representantes de los trabajadores y se dotará de su propio reglamento de funcionamiento.

Las categorías profesionales que regirán en las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía serán las siguientes:

## Nivel 1.

- Jefe de Departamento.
- Técnico Superior.

## Nivel 2.

- Realizador.
- Redactor.
- Documentalista.
- Coordinador de programas.

## Nivel 3.

- Jefe Sección Administrativa.
- Productor.
- Grafista.
- Decorador.
- Oficial Técnico Electrónico.

## Nivel 4.

- Oficial Técnico Electricista.
- Administrativo.
- Ayudante de Realización.
- Ayudante Técnico Mezclador.
- Cámara Operador.
- Jefe de Iluminación Superior.
- Locutor.
- Capataz Iluminación.
- Operador Sonido.
- Ayudante Técnico Electrónico.
- Operador de VTR.
- Operador Informático.
- Ayudante de Archivo y Documentación.
- Ayudante de Decoración.
- Ayudante de Producción.
- Iluminador.
- Ambientador musical.
- Secretario/a.
- Eléctrico de Iluminación.
- Regidor/a.

## Nivel 5.

- Auxiliar Administrativo.
- Ayudante Técnico Electricista.
- Recepcionista-Telefonista.
- Unidad Mantenimiento.
- Auxiliar Montaje.
- Ayudante de UU.MM.
- Ayudante de Cámara.
- Maquillador/a.
- Peluquero/a.
- Sastre/a.

En los casos de creación de nuevas categorías, éstas serán acordadas por la Mesa de Valoración de Puestos de Trabajo establecida en este Convenio.

## Artículo 28. Conceptos retributivos a efectos legales.

Clasificación. Por aplicación de la normativa de ordenación del salario, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

## A. Salario Base.

## B. Complementos Salariales.

## 1. Personales:

- Antigüedad.

## 2. De puesto de trabajo:

- Nocturnidad.
- Plus de Trabajo en Sábados, Domingos y Festivos.
- Quebranto de moneda.
- Mando Orgánico.
- Disponibilidad.
- Turnicidad.
- Polivalencia.
- Idioma.
- Penosidad y Peligrosidad.
- Plus por Guardia Localizable.

## 3. Por calidad y cantidad de trabajo:

- Productividad.
- Horas extraordinarias.
- Pacto de Trabajo.

## 4. De vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificación de Junio.
- Gratificación de Navidad.
- Gratificación de Marzo.
- Gratificación de Septiembre.

## 5. Extrasalariales:

- Dietas.
- Kilometraje.

## Artículo 29. Salario Base.

Es el que corresponde a la categoría profesional del trabajador y nivel asignado con carácter provisional o definitivo. Corresponde abonarlo mensualmente de la siguiente forma:

1. Por el tiempo ordinario de presencia.
2. Licencias reglamentarias.
3. Vacaciones.
4. Sábados, domingos y festivos.

Su cuantía vendrá determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en el Anexo I de este Convenio.

Las cantidades establecidas en el Anexo I entrarán en vigor con carácter retroactivo a partir del día 1 de enero de 1997.

## Artículo 30. Complementos Salariales Personales.

## Antigüedad.

Apartado 1. Se devengará en los mismos casos que el salario base.

Apartado 2. Retribuye la vinculación laboral del trabajador con la Empresa de la Producción Audiovisual de Andalucía, evidenciada por el tiempo de servicio.

Apartado 3. Este complemento consolidable, consistirá, para todo el personal fijo, en el número de trienios correspondientes a cada trabajador sin tope limitativo, abo-

nados en la cantidad equivalente al 0,0024 del salario base anual fijado para el Nivel 3.

Apartado 4. El número de los citados trienios a aplicar a cada trabajador se computará en razón de los años de servicios prestados teniendo en cuenta las características que sobre esta materia se definen en las diferentes modalidades de excedencias, cualquiera que sea la categoría profesional.

Apartado 5. Los trienios comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio.

Se percibirán en todas las mensualidades, pagas y gratificaciones extraordinarias.

#### Artículo 31. Complementos de Puesto de Trabajo.

##### 1. Plus de Nocturnidad.

La realización de la jornada completa en período nocturno dará derecho al percibo del 35% del salario base. Asimismo se tendrá en cuenta si dicha jornada estuviera comprendida en sábado, domingo o festivo. La realización de la jornada trabajada parcialmente en período nocturno dará derecho a la percepción de este complemento en proporción al número de horas trabajadas, sin perjuicio del descanso semanal correspondiente.

##### 2. Plus de Trabajo en Sábados, Domingos y Festivos.

Todos los trabajadores que, dentro de su turno de trabajo, tengan comprendida su jornada en sábados, domingos o festivos, percibirán por cada uno de éstos la cantidad de siete mil setecientas cuarenta y siete pesetas, o la parte proporcional que corresponda en función de la jornada, esto es tendrá derecho al abono de este Plus al 100% de su importe cuando se realice una jornada superior a tres horas y la parte proporcional si la jornada es inferior a tres horas.

Asimismo los trabajadores que tengan comprendida su jornada de trabajo en el turno de tarde o noche de los días 24 y 31 de diciembre o en turnos de mañana, tarde o noche de los días 25 de diciembre y 1 de enero, percibirán por este concepto la cantidad de quince mil pesetas, sin perjuicio del descanso semanal correspondiente.

##### 3. Quebranto de Moneda.

Al trabajador que maneje habitualmente dinero en efectivo de las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía, y deba efectuar cobros y/o pagos, se le abonará la cantidad de cuatro mil pesetas mensuales en concepto de quebranto de moneda.

##### 4. Plus de Disponibilidad.

Se aplicará a aquellos trabajadores que, previo acuerdo con los mismos y por las especiales características de su puesto, prolonguen o modifiquen su jornada de trabajo habitualmente. El valor de este plus se establece en el 30% del salario base cuando la disponibilidad sea superior a quince días al mes y en un 15% cuando la disponibilidad sea inferior a quince días al mes.

##### 7. Plus de Turnicidad.

Cuando el trabajador sea sometido a turnos de trabajo en diferentes franjas horarias, y esta rotación no esté contemplada en el párrafo anterior, tendrá derecho a una percepción equivalente al 5% del salario base.

La percepción de este Plus será incompatible con la percepción del Plus de Disponibilidad en cuantía del 30%.

##### 8. Plus de Polivalencia.

Lo percibirá el trabajador cuando desempeñe funciones distintas a la de su categoría profesional o puesto de trabajo, y siempre que éstas no sean de superior categoría. El valor de este plus se establece en el 12% del salario base.

##### 9. Plus de Idiomas.

Este complemento será de aplicación al trabajador que desempeñe puesto de trabajo que requiera la aplicación de idiomas extranjeros por necesidades del servicio, los aplique a un nivel alto de conocimientos, con elevada

frecuencia, e impliquen una aportación personal de importancia y con una adecuada continuidad, sin estar incluidos en las exigencias de conocimientos propios de la categoría profesional que ostente.

Su cálculo se realizará aplicando un porcentaje del 5% sobre el salario base.

##### 10. Plus de Penosidad y Peligrosidad.

El Comité de Seguridad e Higiene, una vez estudiadas las características del trabajo a desarrollar, bien sea excepcional o habitual, propondrá a la representación de los trabajadores relación pormenorizada de las personas afectadas por este tipo de trabajos que, a pesar de tomar las medidas correctoras en materias de seguridad e higiene, puedan ser perjudiciales o entrañar riesgos para su salud.

Se establece a este fin la percepción del 15% del salario base.

##### 11. Plus por Guardia Localizable.

El personal que voluntariamente acepte estar de guardia durante el tiempo de descanso, o en días festivos, percibirá por este concepto la cantidad que se establece para cada día de guardia, tanto si es llamado como si no y sin perjuicio de la consideración y remuneración como extraordinarias de las horas que realice el trabajador que sea llamado.

Si es llamado, la convocatoria mínima será de cuatro horas. El trabajador dispondrá de localizador a distancia para poder ser avisado.

El complemento de guardia se establece en el 1% del salario base mensual si dicho servicio lo realizara en tiempo de descanso y del 2,5% si lo efectuara en sábado, domingo o festivo.

#### Artículo 32. Complementos por cantidad y calidad de trabajo.

##### 1. Plus de Productividad.

Dicho plus tiene como función primar la mayor formación y calidad del trabajo.

Se establece un porcentaje del 25% sobre el salario base.

##### 2. Horas Extraordinarias.

Se abonarán conforme a lo establecido en el presente Convenio.

Cuando sean nocturnas tendrán un incremento del 35%.

##### 3. Pacto de Trabajo.

Se negociarán las condiciones económicas y de trabajo en aquellos procesos productivos de carácter especial que se salgan de las condiciones pactadas en este Convenio.

El Pacto de Trabajo será acordado con la representación de los trabajadores, como mínimo tres días antes de ser ofrecido a los trabajadores.

#### Artículo 33. Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

a) Gratificaciones Extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad se satisfarán cada una de ellas en la mensualidad de junio del 25 al 30 y la de Navidad del 15 al 20 de diciembre.

b) Gratificaciones de Marzo y Septiembre. Estas gratificaciones se satisfarán del 25 al 30 de los referidos meses, cada una de ellas, a razón de quince días de salario base más antigüedad.

c) Las gratificaciones extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa.

Los trabajadores que no lleven seis meses en la Empresa en la fecha del devengo de las mismas percibirán éstas en cuantía proporcional al tiempo de trabajo, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

d) La cuantía de la paga extra de Junio y Navidad será del salario base más la media de los complementos recibidos en el semestre anterior.

## Artículo 34. Dietas.

El valor de la dieta Nacional queda fijada en la cantidad de trece mil pesetas; y de veinticinco mil pesetas, para la dieta Internacional. La media dieta (comida y cena) son siete mil pesetas.

La compensación de kilometraje por desplazamiento que se realice en razón del servicio, con vehículo propio, será de 27 ptas. por kilómetro recorrido.

## CAPITULO OCTAVO

## ACCION SINDICAL

## Artículo 35. Delegados de Personal.

Apartado 1. En aquellos Centros de Trabajo en los que el número de trabajadores sea inferior a cincuenta, éstos estarán representados por Delegados de Personal en número:

De 6 a 30 trabajadores: 1 Delegado.

De 31 a 49 trabajadores: 3 Delegados.

Apartado 2. Estos Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente la representación de los trabajadores y tendrán las mismas competencias y garantías que el Comité de Empresa, contando al mes con 28 horas para el ejercicio de su actividad sindical.

## Artículo 36. Comité de Empresa.

Apartado 1. El Comité de Empresa legalmente constituido en cada Centro de Trabajo es el órgano de representación de los trabajadores del mismo para la defensa de sus intereses.

Apartado 2. La composición del mismo será la siguiente:

De 50 a 100 trabajadores: 5 miembros.

De 100 a 250 trabajadores: 9 miembros.

Apartado 3. Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los miembros del Comité de Empresa de cada Centro de trabajo serán las siguientes:

De 50 a 100 trabajadores: 30 horas/mes.

De 101 a 250 trabajadores: 30 horas/mes.

De 251 a 500 trabajadores: 45 horas/mes.

Pudiéndose acumular las horas de cada miembro en cómputo anual en favor de uno de los representantes. Asimismo las secciones sindicales que reúnan los requisitos establecidos en el Capítulo Octavo de este Convenio podrán hacer uso de las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad sindical en favor de trabajadores fijos para prestar apoyo administrativo.

Apartado 4. Quedan excluidas de dicho cómputo todas aquellas horas que sean debidas a reuniones convocadas por iniciativa de las empresas, así como aquellas que sean necesarias para la negociación del Convenio Colectivo.

## Artículo 37. Competencias del Comité de Empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades otorgados por la legislación vigente, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes:

A. Ser informados por la Dirección de la Empresa:

1. Sobre la evolución general de la Empresa, así como de las previsiones de empleo de la misma con una periodicidad trimestral.

2. Con carácter anual, de los Presupuestos, Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias y Memoria.

3. De la ejecución por la Empresa de los planes y cursillos de formación del personal.

4. De la implantación o revisión del sistema de organización y control de trabajo.

5. De lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como de los índices de siniestrabilidad.

6. Sobre las nuevas contrataciones y ceses.

7. De las sanciones.

B. Recibir todos los modelos de contratos de trabajo utilizados.

C. Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad e Higiene y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión mayoritaria de sus miembros.

D. Proponer a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción y mejoras técnicas.

E. Representantes de la Empresa se reunirán trimestralmente con los representantes de los trabajadores al objeto de dar información oral sobre las contrataciones civiles que con carácter general se hayan producido en el trimestre anterior en la Empresa.

## Artículo 38. Local y tablón de anuncios.

En los Centros de Trabajo donde exista Comité de Empresa se habilitará un local para su uso.

Apartado 1. Las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía habilitarán un local con las condiciones adecuadas al efecto en cada Centro de Trabajo para uso exclusivo del Comité de Empresa.

Apartado 2. Asimismo, las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía habilitarán los tableros de anuncios suficientes para la difusión de información de la representación de los trabajadores y de los Sindicatos representativos del sector.

## Artículo 39. Acción Sindical.

Apartado 1. Los trabajadores de cada Centro de Trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida podrán constituirse en Sección Sindical y beneficiarse de las garantías establecidas en el artículo 40, apartado 3, de este Convenio, siempre que alcancen los porcentajes mínimos que a continuación se especifican:

| Trabajadores<br>Centro de Trabajo | Votos Obtenidos en<br>Elecciones Sindicales |
|-----------------------------------|---------------------------------------------|
| De 50 a 100 trabajadores          | 15%                                         |
| De 101 a 250 trabajadores         | 10%                                         |

Apartado 2. Las Secciones Sindicales legalmente constituidas tendrán las siguientes competencias:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa y recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interferir el normal desarrollo del trabajo.

b) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical.

d) Utilizar los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc., en los temas colectivos. Asimismo tendrán acceso a los locales de la Empresa, previa comunicación a la Dirección de Personal.

e) Reunir a sus afiliados en los locales de la Empresa, cumpliendo los mismos requisitos establecidos en el artículo 40 para la convocatoria de asambleas.

Apartado 3. Las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía habilitarán locales que reunirán las condiciones adecuadas, en cada Centro de Trabajo, para uso de las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos establecidos en el apartado 1 del presente artículo.

Apartado 4. Asimismo, las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía habilitarán los tableros de anuncios suficientes para que las Secciones Sindicales lleven a cabo su actividad sindical.

Artículo 40. Delegados Sindicales.

Apartado 1. Cada Sección Sindical legalmente constituida tendrá derecho a ser representada por un Delegado Sindical.

Apartado 2. Cada Delegado Sindical será elegido por la Sección Sindical a la que representa y será trabajador en activo de las Empresas de la Producción Audiovisual de Andalucía.

Apartado 3. La Sección Sindical que alegue el derecho a ser representada mediante la titularidad personal de un Delegado Sindical deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente y, a la vista de dicha confirmación, la Empresa reconocerá, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante de dicha Sección Sindical a todos los efectos.

Apartado 4. Los Delegados Sindicales dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes para el ejercicio de su actividad sindical, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 54, apartado 1 del presente convenio, en la siguiente cuantía:

De 50 a 100 trabajadores: 30 horas/mes.

De 101 a 250 trabajadores: 30 horas/mes.

Apartado 5. Los Delegados Sindicales poseerán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, y por ello, podrán acumular las horas sindicales con los miembros de su misma candidatura electa en el Comité de Empresa, mediante comunicación expresa a la Dirección de la Empresa.

Apartado 6. Los Delegados Sindicales serán informados y oídos por la Empresa sobre aquellos problemas de carácter colectivo o individual que afecten a los trabajadores de la Sección Sindical que representan, así como de las posibles sanciones a imponer a alguno de los mismos.

Artículo 41. Asambleas.

Apartado 1. Las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía autorizarán la celebración de asambleas retribuidas dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de ocho horas anuales.

Apartado 2. Se podrán realizar en los locales de las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía fuera de las horas de trabajo cuantas asambleas procedan.

Apartado 3. Serán convocadas por el Comité de Empresa o Delegado de Personal en los Centros donde no exista Comité de Empresa, o por los Delegados de Personal a requerimiento del 30% de los trabajadores del Centro de Trabajo.

Apartado 4. La convocatoria se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora y orden del día de la misma.

Apartado 5. Por razones excepcionales y fundadas, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

## CAPITULO NOVENO

### REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 42. Norma General.

No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren aquello que se establece en el presente Convenio o el incumplimiento de normas que constituyan una infracción del ordenamiento jurídico.

Artículo 43. Faltas.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por este Convenio. Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 44. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. El descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no se produzcan perturbaciones importantes en el servicio.

2. Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo, inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de dos meses consecutivos.

3. El abandono del puesto de trabajo, aun después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.

4. No notificar la ausencia en las dos primeras jornadas o no cursar en los ocho primeros días el parte de baja o confirmación correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

5. La ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.

7. No comunicar a los Servicios de Personal los cambios de residencia o de domicilio.

8. No atender al público o a los compañeros del trabajo con la corrección y diligencia debida.

9. Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

10. No comunicar oportunamente a los Servicios de Personal las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social.

11. La mera infracción de las normas de régimen interior que establezca, en cada caso, la Dirección.

12. La ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos estando en situación de Incapacidad Temporal o Accidente.

Artículo 45. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada.

2. Omitir conscientemente la comunicación a los servicios de personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.

3. La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 29 de este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.

4. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional. Si este incumplimiento implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la Entidad se considerará falta grave.

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o la salida del trabajo.

6. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. La imprudencia en acto de servicio.

8. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio locales, instalaciones, útiles o materiales de la Empresa, sin mediar la oportuna autorización.

9. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 2, 3, 4, 5 y 7 del artículo anterior, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fuesen en detrimento del prestigio de la Empresa.

10. La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de tres meses.

11. La falta de respeto y consideración en el desempeño de las tareas profesionales, bien ante el micrófono o en actos públicos, tanto hacia compañeros como hacia terceras personas.

12. Las agresiones verbales dentro del lugar de trabajo.

13. Los abusos de autoridad conforme a lo dispuesto en el presente Convenio.

14. La información a terceros de circunstancias personales de trabajadores o de la Empresa, de orden interno o reservado, si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un trabajador que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.

15. No declarar o comunicar una segunda actividad, remunerada o no, considerada incompatible con el desempeño del trabajo en la Empresa.

16. La negativa injustificada a prestar servicios excepcionales en los casos que, por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran.

17. Hacer uso indebido de cargos y denominaciones o atribuirse aquéllos que no se ostenten.

18. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia.

#### Artículo 46. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

1. La tercera falta grave en un período de noventa días naturales.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la Empresa, o de sus trabajadores con grave perjuicio.

4. Embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el cumplimiento de su servicio.

5. Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de la empresa.

6. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

7. Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los jefes, o de los

jefes a sus subordinados, así como a los compañeros o a sus familiares y terceros.

8. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.

9. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores, si éste implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la entidad.

10. El abandono del puesto de trabajo que cause perjuicios graves a la Empresa.

11. Imprudencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros.

12. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización, que haya aprobado la Empresa, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

13. Las agresiones físicas, las frecuentes riñas y disputas con los compañeros de trabajo, en el Centro de trabajo o en el cumplimiento de su servicio.

14. La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.

15. El abuso de autoridad, conforme a lo previsto en el artículo 62 de este Convenio, cuando revista caracteres de especial gravedad.

16. La negativa injustificada del trabajador a desempeñar las tareas propias de su capacitación profesional y la categoría laboral fuera de su Centro habitual de trabajo, siempre y cuando el trabajo a realizar sea para la propia Empresa.

17. La introducción en el Centro de trabajo de drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas, cosas, o instalaciones o bien afecten a la marcha normal del trabajo.

18. Incurrir en incompatibilidad, habiendo sido denegada la compatibilidad, o no presentar la correspondiente declaración ante la Empresa, en el plazo de quince días a partir del cual haya sido requerido para ello.

19. El Acoso Sexual. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualquiera que sea su puesto de trabajo o cargo en la Empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas. El Acoso Sexual revestirá especial gravedad cuando medie superioridad jerárquica y se sirviera de ella el/la acosador/a.

#### Artículo 47. Abuso de autoridad.

Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe orgánico o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este Convenio, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.

En los supuestos casos de abuso de autoridad, la Empresa, de oficio, a petición del afectado o de la representación electiva del personal, abrirá expediente.

#### Artículo 48. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

##### A) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

## B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

## C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.  
2. Despido con pérdida de todos los derechos.

## Artículo 49. Cumplimiento de las sanciones.

No se exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso, la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la Sentencia correspondiente.

## Artículo 50. Prescripción de faltas.

Las faltas prescribirán en los términos que establece el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 51. Procedimiento sancionador.

A) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves se comunicará por escrito al trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de cuatro días hábiles, contados desde el siguiente de la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.

B) Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia del trabajador, se formulará la propuesta de resolución que será sometida a informe del Comité de Empresa o a los Delegados de Personal en las empresas en que no existiera Comité de Empresa, que deberá emitirlo en el plazo de cinco días hábiles a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.

C) Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la Empresa dictará la resolución que proceda, que se notificará al interesado y se comunicará al Comité de Empresa, o a los Delegados de Personal, en su caso.

## Artículo 52. Garantías procesales.

Las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía garantizarán al personal contra el que se siga querrela, sea detenido, encausado, procesado o demandado civilmente, por razón de su trabajo en interés de la empresa para la que trabaja, la defensa jurídica, representación procesal, los costos de enjuiciamiento y las fianzas. Con derecho a libre elección de abogado y procurador.

## CAPITULO DECIMO

## PRELACION NORMATIVA Y VINCULACION A LA TOTALIDAD. INCOMPATIBILIDADES

## Artículo 53. Prelación normativa.

Las normas establecidas en este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que regulen las relaciones laborales.

## Artículo 54. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas

global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

## DISPOSICION TRANSITORIA I

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se procederá a la constitución de una Comisión que estudie el establecimiento de un plan de pensiones para los trabajadores de las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía, que garantice como mínimo las indemnizaciones establecidas en el artículo 26.

Una vez en vigor dicho plan de pensiones quedará sin efecto el contenido del artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

## DISPOSICION TRANSITORIA II

Absorción y compensación del Plus de Transporte.

Un porcentaje de la diferencia entre el salario base percibido por el trabajador en 1996 y el fijado para 1997 en el presente Convenio Colectivo, se abonará como plus de transporte incorporándose anualmente al salario base una parte de dicha diferencia de acuerdo con el siguiente esquema:

Salario base 1997 = Salario 1996 + 50% (Salario 1997 – Salario base 1996)

Plus de transporte 1997 = 50% (Salario 1997 – Salario base 1996)

Salario base 1998 = Salario 1996 + 75% (Salario 1997 – Salario base 1996)

Plus de transporte 1998 = 25% (Salario 1997 – Salario base 1996)

En los años 1999 y 2000 desaparece el concepto de Plus de Transporte, igualándose el concepto de «salario base» al de «salario» fijado en tablas, con los respectivos incrementos del IPC real anual.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

## DISPOSICION ADICIONAL I

Cláusula de Conciencia y Derecho de Autor.

Las Direcciones de las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía reconocen y amparan el derecho de los trabajadores de la información a guardar el Secreto Profesional y a invocar la cláusula de Conciencia y Derecho de Autor cuando el desempeño de sus labores profesionales lesione sus convicciones.

## DISPOSICION ADICIONAL II

Estabilidad en el empleo.

Una vez celebradas elecciones sindicales en las distintas empresas del sector, se constituirá una Comisión Paritaria que estudiará la situación de las plantillas de cara a conseguir una mayor estabilidad en el empleo.

## DISPOSICION ADICIONAL III

Adecuación al IPC.

Para los años 1998, 1999 y 2000 el incremento salarial con efecto 1 de enero de cada año será el del IPC previsto por el Banco de España. En el caso de que el IPC real producido a final de cada año fuera superior

al previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Esta revisión, si procediese, se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año. Tal incremento servirá como base de cálculo para el siguiente año.

#### ANEXOS

#### ANEXO I

##### REMUNERACION ANUAL BRUTA SIN COMPLEMENTOS PARA 1.997

| NIVEL | SALARIO MENSUAL | GRAT EXTRA JUNIO/DICIEM. | GRAT EXTRA MARZO/SEPTI. | TOTAL ANUAL |
|-------|-----------------|--------------------------|-------------------------|-------------|
| 1     | 276.137         | 276.137                  | 138.069                 | 4.142.055   |
| 2     | 249.243         | 249.243                  | 124.622                 | 3.738.645   |
| 3     | 222.355         | 222.355                  | 111.168                 | 3.335.325   |
| 4     | 195.452         | 195.452                  | 97.726                  | 2.931.780   |
| 5     | 168.555         | 168.555                  | 84.278                  | 2.528.325   |

##### TABLAS DE RETRIBUCION POR HORAS EXTRAORDINARIAS DIURNAS PARA EL AÑO 1997 (Importes brutos por hora)

| NIVEL 1 | NIVEL 2 | NIVEL 3 | NIVEL 4 | NIVEL 5 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 4.664   | 4.197   | 3.732   | 3.264   | 2.796   |

#### I CONVENIO COLECTIVO

##### EMPRESAS PRODUCTORAS AUDIOVISUALES DE ANDALUCIA

#### INDICE

##### Capítulo primero. Disposiciones Generales.

- Artículo 1. Ambito funcional.
- Artículo 2. Ambito territorial.
- Artículo 3. Ambito personal.
- Artículo 4. Ambito temporal.
- Artículo 5. Denuncias.
- Artículo 6. Absorción y compensación.
- Artículo 7. Comisión de vigilancia e interpretación.

##### Capítulo segundo. Jornada y descanso.

- Artículo 8. Jornada de trabajo.
- Artículo 9. Calendario laboral.
- Artículo 10. Horarios, jornadas y turnos.
- Artículo 11. Vacaciones.
- Artículo 12. Horas extraordinarias.

##### Capítulo tercero. Contratación y promoción del personal.

- Artículo 13. Ascenso y promoción del personal.
- Artículo 14. Períodos de prueba.
- Artículo 15. Bolsa de trabajo.

##### Capítulo cuarto. Seguridad y salud en el trabajo.

- Artículo 16. Salud laboral.

##### Capítulo quinto. Régimen de personal.

- Artículo 17. Excedencias.
- Artículo 18. Licencias y permisos.
- Artículo 19. Plantilla y registro de personal.
- Artículo 20. Formación profesional.

##### Capítulo sexto. Prestaciones sociales.

- Artículo 21. Ayuda escolar y ayuda a hijos con minusvalía.
- Artículo 22. Seguro de vida e invalidez.
- Artículo 23. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.
- Artículo 24. Servicio de comida por prestación laboral.
- Artículo 25. Anticipos.
- Artículo 26. Jubilaciones.

##### Capítulo séptimo. Trabajos y retribuciones.

- Artículo 27. Clasificación profesional.
- Artículo 28. Conceptos retributivos a efectos legales.
- Artículo 29. Salario base.
- Artículo 30. Complementos salariales personales.
- Artículo 31. Complementos de puesto de trabajo.
- Artículo 32. Complementos por cantidad y calidad de trabajo.
- Artículo 33. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- Artículo 34. Dietas.

##### Capítulo octavo. Acción sindical.

- Artículo 35. Delegados de personal.
- Artículo 36. Comité de empresa.
- Artículo 37. Competencias del Comité de empresa.
- Artículo 38. Local y tablón de anuncios.
- Artículo 39. Acción sindical.
- Artículo 40. Delegados sindicales.
- Artículo 41. Asambleas.

##### Capítulo noveno. Régimen disciplinario.

- Artículo 42. Norma general.
- Artículo 43. Faltas.
- Artículo 44. Faltas leves.
- Artículo 45. Faltas graves.
- Artículo 46. Faltas muy graves.
- Artículo 47. Abuso de autoridad.
- Artículo 48. Sanciones.
- Artículo 49. Cumplimiento de las sanciones.
- Artículo 50. Prescripciones de las faltas.
- Artículo 51. Procedimiento sancionador.
- Artículo 52. Garantías procesales.

##### Capítulo décimo. Prelación normativa, vinculación a la totalidad.

- Artículo 53. Prelación normativa.
- Artículo 54. Vinculación a la totalidad.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria I. Comisión establecimiento Plan de pensiones.

Disposición Transitoria II. Absorción y compensación del plus de transporte.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional I. Cláusula de conciencia y derecho de autor.

Disposición Adicional II. Estabilidad en el empleo.  
Disposición Adicional III. Adecuación al IPC.

#### ANEXOS

##### Anexo I

Remuneración anual bruta sin complementos para 1997.  
Tablas de retribución por horas extraordinarias para 1997.

**CONSEJERIA DE SALUD**

*RESOLUCION de 3 de julio de 1997, del Servicio Andaluz de Salud, por la que se emplaza a los terceros interesados en los recursos contencioso-administrativos núms. 2261/97, 2262/97 y 2263/97, interpuestos ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Granada, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, se han interpuesto por doña María Ayllón Cañero, doña Cristina Loring Caffarena y don Manuel Toledano Estepa, recursos contencioso-administrativos núms. 2261/97, 2262/97 y 2263/97, contra la Resolución de 29 de febrero de 1996, de la Dirección General de Gestión de Recursos del Servicio Andaluz de Salud, por la que se convoca Concurso de Traslado para cubrir plazas vacantes de Diplomados Universitarios en Enfermería/Ayudantes Técnicos Sanitarios de Centros Asistenciales dependientes del Organismo.

En consecuencia, de conformidad con lo ordenado por la Sala y a tenor de lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

**HE RESUELTO**

Primero. Anunciar la interposición de los recursos contencioso-administrativos núms. 2261/97, 2262/97 y 2263/97.

Segundo. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, para que los interesados puedan comparecer ante dicha Sala, en el plazo de nueve días siguientes a la publicación de la misma.

Sevilla, 3 de julio de 1997.- El Director General de Personal y Servicios, Tomás Aguirre Copano.

*RESOLUCION de 7 de julio de 1997, del Servicio Andaluz de Salud, por la que se emplaza a los terceros interesados en el recurso contencioso-administrativo núm. 880/97, interpuesto por el Colegio Oficial de Médicos ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, se ha interpuesto por el Colegio Oficial de Médicos de Sevilla recurso contencioso-administrativo núm. 880/97 contra Acuerdo de fecha 29 de octubre de 1996 suscrito por el Director Gerente del Hospital Virgen del Rocío y las Secciones Sindicales de UGT, SPAS y SAE. En consecuencia, de conformidad con lo ordenado por la Sala y a tenor de lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

**HE RESUELTO**

Primero. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo número 880/97.

Segundo. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, para que los interesados puedan comparecer ante dicha Sala,

en el plazo de nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Sevilla, 7 de julio de 1997.- El Director General de Personal y Servicios, Tomás Aguirre Copano.

**CONSEJERIA DE CULTURA**

*DECRETO 146/1997, de 20 de mayo, por el que se declara de interés social, a efectos de expropiación forzosa, la conservación, mantenimiento y utilización compatible con sus valores del inmueble denominado Torre del Homenaje, en Huéscar (Granada).*

El Decreto de 22 de abril de 1949 sobre Protección de los Castillos Españoles, dispone que todos los castillos de España, cualquiera que sea su estado de ruina, quedan bajo la protección del Estado, estableciendo en su artículo 4.º, que se proceda a redactar un inventario documental y gráfico lo más detallado posible, de los castillos existentes en España.

La Disposición Adicional 2.ª de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español, establece que se consideran de interés cultural, y quedan sometidos al régimen previsto en dicha Ley, los bienes a que se refieren los Decretos de 22 de abril de 1949, antes reseñado, 571/1963 y 499/1973.

La Torre del Homenaje, de la antigua fortaleza musulmana en Huéscar (Granada), es parte integrante de una fortaleza militar, y como tal, fue incluida en el inventario más arriba referenciado, con el nombre de «Castillo árabe» y publicado en el inventario de protección del Patrimonio Europeo.

La relevancia monumental de la denominada «Torre del Homenaje», en Huéscar, viene determinada por el carácter histórico y arqueológico del inmueble; como «monumentum» que atestigua el poblamiento desde los inicios del primer milenio. También como documento arquitectónico singular que demuestra la pervivencia del plano y la reutilización de los materiales constructivos por distintas culturas. En concreto, la importancia de dicha edificación estriba en la reutilización de sillares (algunos epigrafiados) y elementos arquitectónicos de época romana.

El referido inmueble, edificio ubicado concretamente en el número 12 de la calle Alhóndiga, esquina Plaza de Santo Cristo, de la mencionada localidad de Huéscar, consta de una superficie construida de 400,91 m², distribuidos en planta baja, primera y segunda.

Si bien a la Consejería de Cultura pertenece por adquisición directa a sus antiguos propietarios, la segunda planta de dicho inmueble, así como la primera, salvo una habitación; el resto de las dependencias del mismo, esto es, la planta baja del edificio, con una superficie de 135,39 m², así como una habitación en planta primera, con una superficie aproximada de 16,09 m², resultan de titularidad privada, encontrándose totalmente deshabitadas en la actualidad, dado el estado de conservación ruinoso del edificio.

A la vista de ello, y a fin de lograr la consolidación del inmueble ante los importantes valores históricos y arqueológicos que reúne, se hace necesaria la intervención inmediata sobre el mismo, resultando prioritario contar con las mencionadas dependencias (habitación en planta primera y planta baja del edificio), actualmente y como decíamos, en estado ruinoso y desocupadas, cuya utilización resulta incompatible con la puesta en valor que se pretende.

La Ley de Patrimonio Histórico Español, Ley 16/1985, de 25 de junio, prevé en su artículo 37.3 como causa