

*RESOLUCION de 10 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales (Códg. 7100732).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales (Códg. 7100732), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 15 de febrero de 2006, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 13 de enero de 2006 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 11/2004, de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

## RESUELVE

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

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

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

Sevilla, 10 de marzo de 2006.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

## PROYECTO DEL III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUBLICA DE GESTION DE PROGRAMAS CULTURALES

### INDICE

CAP. I:	AMBITO DE APLICACION Artículos 1-6
CAP. II:	COMISION DEL CONVENIO Artículo 7
CAP. III:	ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL Artículos 8-9
CAP. IV:	PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESO Artículos 10-14
CAP. V:	MOVILIDAD Artículo 15
CAP. VI:	JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y PERMISOS Artículos 16-20
CAP. VII:	SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO Artículo 21
CAP. VIII:	REGIMEN DISCIPLINARIO Artículos 22-28
CAP. IX:	FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL Artículo 29

CAP. X: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL  
Artículos 30-32

CAP. XI: ESTRUCTURA SALARIAL E INDEMNIZACIONES  
Artículos 33-37

CAP. XII: ACCION SOCIAL  
Artículos 38-41

CAP. XIII: DERECHOS SINDICALES  
Artículos 42-46

Disposición adicional primera  
Disposición adicional segunda  
Disposición adicional tercera  
Disposición adicional cuarta  
Disposición adicional quinta  
Disposición adicional sexta  
Disposición adicional séptima  
Disposición adicional octava  
Disposición adicional novena  
Disposición transitoria  
Disposición derogatoria

## CAPITULO I

### AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. Ambito personal y funcional.

1. El Convenio colectivo regulará las relaciones jurídico laborales entre la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales (en adelante EPGPC) y los trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la Legislación Laboral vigente.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

A) El personal que presta sus servicios en empresas que tengan suscritos Contratos de Obra o Servicio con la EPGPC, regulados por el Derecho Administrativo, Civil o Mercantil, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los centros de trabajo de la empresa.

B) Los profesionales cuya relación con la EPGPC esté sujeta a contratos regulados por el Derecho Administrativo, Civil o Mercantil, incluidos los profesores con contratos mercantiles.

C) El personal vinculado a la empresa mediante relación laboral de carácter especial, específicamente el personal de alta dirección.

D) Actores, músicos, cantantes, orquestas, coros, programas musicales y personal artístico en general sujetos a relación laboral de carácter especial de artista en espectáculos públicos.

E) Personal becario, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no sujeta al Estatuto de los Trabajadores.

3. Ningún trabajador acogido al convenio colectivo podrá ser contratado por condiciones distintas de las fijadas en el presente convenio.

4. Aquellos trabajadores que desempeñen puestos de dirección, no incluidos como alta dirección, quedarán sometidos a lo dispuesto en el convenio colectivo excepto en las materias relativas a provisión de vacantes y horario, que se adecuará a las necesidades del servicio.

#### Artículo 2. Ambito territorial.

Las normas contenidas en este convenio regirán en todos los centros de trabajo que tenga establecidos la Empresa Pública de Gestión.

#### Artículo 3. Ambito temporal.

El presente convenio tiene una vigencia de tres años (2005, 2006 y 2007, hasta el 31 de diciembre). Su entrada en vigor se producirá en los términos que se establecen en la disposición transitoria primera.

Por cualquiera de las partes firmantes del convenio podrá instarse la revisión del mismo a su vencimiento, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte con un mes de antelación, dentro de la vigencia del convenio, prorrogándose su vigencia hasta la aprobación del nuevo convenio. De no producirse la denuncia, el convenio colectivo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales completos.

Una vez denunciado el presente convenio, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

#### Artículo 4. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo de la Empresa Pública, facilitando también la integración de personas con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el vigente convenio sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

#### Artículo 6. Indivisibilidad del convenio.

El convenio tiene carácter indivisible y global, sin que pueda ser aplicado de manera parcial o por materias individualmente consideradas. De resultar anuladas judicialmente sus disposiciones, se procederá a la renegociación del convenio en su totalidad.

## CAPITULO II

### COMISION DEL CONVENIO

Artículo 7. Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje del Convenio.

1. Para la interpretación y aplicación del convenio se constituirá en el plazo de 15 días a contar desde su firma la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje, en cuya primera sesión se aprobará su reglamento de funcionamiento interno.

2. La Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos lo serán en representación de la empresa, dos en representación de los trabajadores –de entre los miembros del Comité de empresa y delegados de personal– y un secretario sin voz ni voto. Las funciones de secretario podrán ser asumidas por alguno de los miembros integrantes de la comisión, a elección de las partes.

3. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.
- b) Vigilar la correcta aplicación del mismo.
- c) Previa a la interposición de demandas ante los órganos jurisdiccionales se someterá a la consideración de la comisión paritaria los conflictos individuales y colectivos surgidos en el seno de la Empresa.
- d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a los trabajadores afectados.
- e) Despido disciplinario: En el supuesto de que la Empresa resuelva despedir a un/a trabajador/a, y el despido sea declarado por el Juzgado de lo Social como improcedente, se someterá a la consideración de la comisión paritaria la decisión sobre la readmisión o indemnización del trabajador, debiendo pronunciarse en el plazo de 24 horas.
- f) Análisis y estudio de los complementos de productividad, complementos de puestos de trabajo y relación de puestos de trabajo, informando con carácter previo a la dirección de la Empresa. Deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días hábiles. Si no hubiese acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán elevar en el plazo de tres días informe, no vinculante, a la dirección de la Empresa, que resolverá lo que corresponda.
- g) Ser informada de las acciones formativas de la empresa, pudiendo proponer las medidas que se estimen convenientes.
- h) Desarrollar todas aquellas materias no previstas en este artículo que se derivan de la aplicación del presente convenio.

4. Se establece el crédito de 10 horas mensuales a distribuir entre los dos representantes de los trabajadores de la comisión paritaria, para la preparación de aquellos temas en los cuales tenga que intervenir la misma, no computándose el tiempo efectuado en reuniones.

## CAPITULO III

### ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 8. Organización del trabajo.

Corresponde a la Dirección de la EPGPC la organización del trabajo, facultad que la ejercerá conforme a la Legislación vigente y a lo dispuesto en el Convenio.

Artículo 9. Clasificación profesional.

9.1. Las definiciones correspondientes a los distintos grupos profesionales serán las recogidas a continuación, sin perjuicio de las modificaciones que pueda aprobar la comisión paritaria para la vigilancia e interpretación del convenio, que se anexarán a este texto.

#### Grupo A: Gestión y administración

Queda incluido dentro de este grupo el personal que realiza los trabajos propios de gestión y administración de los distintos programas de la empresa. Incluye los siguientes niveles:

##### Nivel 1.

Están incluidos en este nivel aquellos trabajadores que, en posesión de titulación superior preferentemente relacionada con la materia a desempeñar, o con conocimientos expresamente contrastados por la Empresa y experiencia de al menos 5 años en su sector, tienen bajo su responsabilidad la organización, gestión y control de una división funcional de la estructura orgánica de la Empresa. Se asimila a este nivel la realización de tareas de especial complejidad o trascendencia para el funcionamiento de la Empresa.

## Nivel 2.

Están incluidos en este nivel aquellos trabajadores que, en posesión de titulación superior preferentemente relacionada con la materia a desempeñar, o con conocimientos contrastados por la Empresa y experiencia de al menos 3 años en su sector, tienen bajo su responsabilidad la organización, gestión y control de programas, departamentos o secciones de la estructura orgánica de la Empresa, en dependencia de un puesto de nivel superior.

## Nivel 3.

Están incluidos en este nivel aquellos trabajadores que, estando en posesión de titulación superior, desempeñan en el puesto de trabajo tareas y/o funciones para cuyo desarrollo se exija dicha titulación.

## Nivel 4.

Están incluidos en este nivel aquellos trabajadores que, estando en posesión de titulación de grado medio relacionada con el puesto a desempeñar, o con conocimientos contrastados por la Empresa y experiencia de al menos 2 años en su sector, realizan principalmente funciones técnicas y de gestión de cualquier naturaleza. Estarán también incluidos en este nivel profesional aquellos trabajadores que ostenten titulaciones distintas o superiores pero que realicen funciones propias de esta categoría profesional.

## Nivel 5.

Es aquel trabajador que, con conocimiento a nivel de Bachillerato Superior, Formación Profesional de segundo grado, así como conocimientos informáticos básicos, o experiencia de al menos un año en un puesto de igual o similar características, realiza funciones de secretaria de dirección o desempeña puestos de trabajo que exijan una especial cualificación, realizando tareas de gestión administrativa diversa, como cumplimentar modelos tipo de documentos administrativos, procesos automáticos de cálculo de nóminas, liquidaciones y todas aquellas tareas de naturaleza análoga. Se incluyen también los siguientes trabajos de atención al público: monitores de visitas en conjuntos históricos, museos y yacimientos; ventas, cobros y control de entradas, merchandising, audioguías y demás productos en general.

## Nivel 6.

Están incluidos en este nivel todos aquellos trabajadores que realizan tareas u operaciones elementales de carácter administrativo para las que se precisan conocimientos generales o destreza suficiente, auxiliando al personal de categorías superiores, entre las que se encuentran las tareas de correspondencia, archivo, cálculos sencillos, confección de documentos partiendo de un modelo tipo, atención al teléfono, contabilidad básica, registro de correspondencia y documentación, así como su recepción y distribución, y todas aquellas tareas análogas que le encomiende su superior.

## Grupo B. Personal técnico

Queda incluido dentro de este grupo el personal que en el marco de su especialidad de carácter técnico realiza los trabajos relacionados con la planificación y supervisión, construcción, adaptación, manejo, instalación, montaje, desmontaje y conservación de los materiales y elementos propios y específicos de la actividad de las artes escénicas, musicales, plásticas, audiovisuales y cualquier otra manifestación cultural. Incluye los siguientes niveles:

## Nivel 1.

Se integra en este nivel aquel trabajador que con titulación superior, o conocimientos contrastados por la empresa y experiencia en el sector de al menos cinco años, tiene bajo su responsabilidad la planificación, gestión, organización y control

de las infraestructuras de los espacios escénicos o equipamientos culturales encomendados o adscritos a la Empresa. Se asimila a este nivel la realización de tareas de especial complejidad o trascendencia para el funcionamiento de la Empresa.

## Nivel 2.

Se integra en este nivel aquel trabajador que con titulación superior, o conocimientos contrastados por la empresa y experiencia en el sector de al menos tres años, tiene bajo su responsabilidad la gestión y control de las infraestructuras de un espacio escénico o equipamiento cultural, de producciones o programas culturales de la Empresa. Se asimila a este nivel la realización de tareas de especial cualificación técnica.

## Nivel 3.

Se integra en este nivel aquel trabajador que, con titulación media, o conocimientos contrastados por la Empresa y experiencia contrastada de al menos 2 años en el sector, realiza funciones de coordinación general de un equipo técnico con las distintas especialidades. Se asimilan a esta categoría la realización de otras funciones específicas.

## Nivel 4.

Se integra en este nivel aquel trabajador que estando en posesión del título de FP II o similar, o con conocimientos contrastados por la empresa y experiencia de al menos un año en su sector, desarrolla las especialidades de iluminación, sonido, maquinaria, utilería, sastrería, regiduría, audiovisual o cualquier otra de análoga naturaleza.

## Nivel 5.

Se integran en este nivel aquellos trabajadores que realizan tareas u operaciones elementales de carácter técnico para las que se precisan conocimientos generales o destreza suficiente, auxiliando al personal de niveles superiores.

## Grupo C. Servicios y mantenimiento

Queda incluido dentro de este grupo el personal que en el marco de su especialidad de carácter técnico realiza los trabajos relacionados con el mantenimiento y conservación de edificios, instalaciones o espacios encomendados, adscritos o pertenecientes a la Empresa Pública de Gestión. Incluye los siguientes niveles:

## Nivel 1.

Se integra en este nivel aquel trabajador que con titulación superior, o conocimientos contrastados por la empresa y experiencia en el sector de al menos cinco años, tiene bajo su responsabilidad la planificación, gestión, organización y control de las infraestructuras de los edificios, instalaciones o equipamientos encomendados o adscritos a la Empresa. Se asimila a este nivel la realización de tareas de especial complejidad o trascendencia para el funcionamiento de la Empresa.

## Nivel 2.

Se integra en este nivel aquel trabajador que con titulación superior, o conocimientos contrastados por la empresa y experiencia en el sector de al menos tres años, tiene bajo su responsabilidad la gestión y control de las infraestructuras de un edificio, instalación o equipamiento. Se asimila a este nivel la realización de tareas de especial cualificación técnica.

## Nivel 3.

Se integra en este nivel aquel trabajador que, con titulación media, o conocimientos contrastados por la Empresa y experiencia de al menos 2 años en el sector, realiza funciones de coordinación general de un equipo humano de mantenimiento, conservación y limpieza del espacio o de las instalaciones.

## Nivel 4.

Se integra en este nivel aquel trabajador que estando en posesión del título de FP II o similar, o con conocimientos contrastados por la empresa y experiencia de al menos un año en su sector, desarrolla los trabajos de mantenimiento, conservación, o cualquier otro de análoga naturaleza, en edificio, equipamiento o instalaciones de la Empresa.

## Nivel 5.

Se integran en este nivel aquellos trabajadores que realizan tareas u operaciones elementales de conservación o mantenimiento de edificios o instalaciones, para las que se precisan conocimientos generales o destreza suficiente, auxiliando al personal de niveles superiores. Se asimilan a este nivel la realización de los trabajos de peón y jardinería.

## Nivel 6.

Son aquellos que realizan tareas para cuya ejecución no se precisa cualificación académica alguna. Incluye:

a) Recepcionista-Telefonista. Le corresponden las tareas de controlar y atender la entrada y salida general de visitas, recibir y emitir llamadas tanto internas como externas, así como anotar y entregar los mensajes oportunos, realizar asimismo todas aquellas tareas no específicas y relacionadas con sus funciones básicas, que de acuerdo a su calificación profesional le sean encomendadas por su inmediato superior.

b) Conserje, encargado de la recepción de visitas, atención a la centralita telefónica y vigilancia y cuidado del edificio. Incluye también las funciones de guía.

c) Ordenanza o Guardería, sus funciones, entre otras, comprenden: acompañar a los visitantes dentro del edificio, distribución del correo, realización de fotocopias, encuadernaciones, atención telefónica.

d) Personal de limpieza.

9.2. Aquellos trabajadores que desempeñen puestos de dirección, no incluidos como alta dirección, percibirán el salario base que corresponda a su categoría de origen, o el de titulado superior si es trabajador de nuevo ingreso, con el complemento de puesto de trabajo que corresponda, según consta en el Anexo I relativo a las tablas salariales.

## CAPITULO IV

## PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESOS

## Artículo 10. Relación de puestos vacantes.

10.1. La Empresa publicará en cada trimestre del año la relación detallada de las vacantes de carácter indefinido, si las hubiere, existente a la fecha de la publicación. Las vacantes se proveerán según el procedimiento establecido en este convenio, informando a la comisión paritaria.

10.2. En cumplimiento del derecho a la promoción profesional del trabajador, anualmente se ofrecerá como mínimo el 50% de las vacantes de cada grupo profesional, a concurso de traslado y promoción de los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa. De no cubrirse la plaza, se dotará mediante turno libre. El 50% de las vacantes podrá ser ofertado mediante libre acceso.

## Artículo 11. Provisión de vacantes.

1. Los procedimientos concursales para la provisión de vacantes que conlleva contratación indefinida se realizará de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

a) Reingreso de aquellos trabajadores de igual o similar categoría que estuviesen en excedencia, siempre que cumplieren los requisitos del puesto de trabajo.

b) Concurso de traslado y promoción: las vacantes que pudieran existir en cada momento se ofrecerán a turno de

traslado y ascenso, mediante los criterios que se establezcan en cada convocatoria.

c) Turno libre para aquellas vacantes que no se cubran. Además, el 50% de las plazas vacantes se podrán cubrir directamente mediante turno libre, de acuerdo al procedimiento que a continuación se establece, sin convocar concurso de traslado y promoción.

Las bases de cada convocatoria serán establecidas por el comité de selección, en el que participará un miembro del comité de empresa, con voz y sin voto.

2. Procedimiento. Deberán publicarse en los correspondientes tablones de anuncios de la Empresa, y por correo electrónico interno, las bases de la convocatoria, que deberá incluir el plazo de presentación de solicitudes. Transcurrido el mismo, el Departamento de Recursos Humanos informará a los interesados, y a terceros con interés legítimo, sobre las admisiones y exclusiones acordadas. El resultado final del proceso de selección se publicará en los correspondientes tablones de anuncios, y se notificará a los interesados, concediendo el correspondiente plazo para formular, en su caso, las reclamaciones que se estimen oportunas.

3. Aquellos trabajadores que desempeñen puestos de dirección, no incluidos como alta dirección, serán designados y separados por el Consejo Rector de la Empresa, o persona en quien delegue, a propuesta del director gerente. En el supuesto de ser separados del cargo, desempeñarán cualquier otro puesto de trabajo acorde con su categoría profesional originaria, o con su categoría de licenciado si se tratase de personas de nuevo ingreso. Del nombramiento y separación se informará a la Comisión Paritaria.

4. Las contrataciones temporales se llevarán a cabo mediante la bolsa de trabajo creada al efecto, cuya constitución y funcionamiento deberá aprobarse en el seno de la comisión paritaria.

5. Se reservará al menos un mínimo de 2% de los puestos a cubrir al empleo de trabajadores discapacitados que cumplan los requisitos del puesto de trabajo.

## Artículo 12. Formalización de contratos.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito.

Deberá entregarse copia básica de los contratos a los Delegados de Personal del centro de destino o presidente del comité de empresa, a excepción de los contratos de relación laboral de carácter especial. Esta copia contendrá todos los datos del contrato a excepción del número de DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la intimidad personal.

Al personal comprendido en el ámbito de este convenio le será de aplicación la Ley 53/1984 de 26 de diciembre, y el R.D. 598/1985, de 30 de abril, en materia de incompatibilidades, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto debiendo figurar en el contrato de trabajo que se formalice la siguiente cláusula: «El trabajador manifiesta no estar incurso en causa alguna de incompatibilidad».

## Artículo 13. Período de prueba.

El trabajador que ingrese a prestar servicios de forma temporal o indefinida en la Empresa estará sujeto al siguiente período de prueba:

a) 6 meses de trabajo efectivo para el personal que tenga la categoría de nivel I, nivel II y nivel III del grupo A, nivel I y II del Grupo B y C, y seis meses adicionales para aquellos trabajadores que desempeñen puestos de dirección, no incluidos como alta dirección.

b) 3 meses de trabajo efectivo para el personal que tenga la categoría de nivel IV del grupo A, y nivel III y IV de los grupos B y C.

c) 30 días de trabajo efectivo para el resto del personal.

## CAPITULO V

## MOVILIDAD

## Artículo 14. Movilidad funcional.

1. Se establece la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional entre los distintos puestos de trabajo englobados en una misma categoría y grupo profesional que no implique traslado de localidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral. La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador, y sin perjuicio de su formación y promoción individual. Del ejercicio de la misma se dará cuenta a la comisión paritaria.

2. Aquellos trabajadores que desempeñen puestos de dirección, no incluidos como alta dirección, que hubiesen sido separados de las funciones encomendadas por el Consejo Rector, podrán desarrollar un puesto de trabajo distinto, respetando su cualificación profesional.

3. La realización de trabajos de superior e inferior categoría se acomodará a las siguientes reglas:

## a) Trabajo de categoría superior.

Se dará cuando el trabajador realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida y tendrá las siguientes peculiaridades:

1. Deberá estar expresamente autorizado por escrito por la Dirección de la Empresa.

2. Su duración no podrá ser superior a seis meses en un año y ocho en dos años. Agotado el período de seis meses, se estudiará por la empresa la posibilidad de que los trabajos de superior categoría sean realizados por otro trabajador que reúna las mismas condiciones.

3. El trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. La prestación de trabajo de superior categoría no consolidará, para el trabajador que lo realice, la categoría superior. Los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso establecido en el Convenio serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

## b) Trabajo de categoría inferior.

Se dará si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva la Empresa destinase a un trabajador a que realice funciones de categoría inferior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida. Tendrá las siguientes peculiaridades:

1. Deberá estar expresamente autorizada por la Dirección de la Empresa.

2. Su duración será como máximo la de seis meses.

3. Se le mantendrán al trabajador las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional.

4. Se requerirá previo informe del comité de empresa, salvo caso de urgencia.

## CAPITULO VI

## JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y PERMISOS

## Artículo 15. Jornada.

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 35 horas semanales, que a efectos de su realización podrán compensarse en período de cómputo anual de 1.519 horas.

2. Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días, cuyo disfrute será ininterrumpido a excepción de lo previsto en este convenio para los periodos en los que sea de aplicación la movilidad horaria y los periodos especiales del personal técnico y de producción.

El disfrute será como mínimo de un día, que podrá ser acumulable por periodos de hasta catorce días de trabajo continuado.

3. Cuando la jornada se desarrolle en día festivo por necesidades del servicio, las horas realizadas se compensarán por el doble de horas en el cómputo, sin perjuicio del día de descanso.

4. Cuando por la naturaleza del servicio prestado sea necesario el establecimiento de turnos, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, se realizarán obligatoriamente de forma rotativa por los componentes del grupo laboral afectado.

## Artículo 16. Horario.

1. Para el personal de administración la jornada se determinará por la dirección de la empresa según las necesidades del servicio, con un cómputo anual. Con una antelación mínima de dos semanas, excepto en casos de especial urgencia, se comunicará el horario establecido, con una jornada máxima de doce horas diarias, que no podrá exceder de más de tres días consecutivos, y mínima de cinco horas. El número de tardes a realizar en el período de un año no excederá de 72, salvo situaciones de urgente necesidad.

En los periodos en los que por la dirección de la empresa no se establezca un horario especial, la jornada será de carácter flexible y tendrá las siguientes características:

a) La parte principal del horario (parte fija o estable) será de cinco horas de obligada concurrencia para todo el personal, entre las 9,30 h y las 14,30 h, y al menos una tarde a la semana de lunes a jueves, de 16,30 h a 18,30 h.

b) La parte variable del horario, constituido por la diferencia entre el tiempo estable mínimo de 27 horas y la jornada establecida en el apartado uno, se podrá cumplir entre las 8,30 h y las 9,30 h; las 14,30 h y las 15,30 h, y durante las tardes de lunes a jueves, de 16,00 h a 21,00 h.

c) Cuando el trabajo deba realizarse en jornada partida, el trabajador tendrá derecho entre las 14,30 h y las 16,00 h, a un descanso, para comer, no retribuido, de al menos una hora.

d) Durante el período comprendido desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, la jornada del personal de administración será continua de 8,00/8,30 h a 15,00/15,30 h, salvo que las necesidades del servicio a realizar exijan el establecimiento de otro horario.

e) El trabajador tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios que se computará como tiempo de trabajo efectivo. Aquellos trabajadores que disfruten de reducción de jornada tendrán derecho al descanso proporcional.

2. El horario del personal técnico y del personal de producción se determinará por la Dirección de la Empresa según las necesidades de las producciones con un cómputo anual, con una jornada máxima de 12 horas –con el tope máximo de seis días ininterrumpidos–, y mínima de 4 horas en período de representación –salvo estancias superiores a 19 días en la misma plaza, en la que se computará como jornada mínima la de seis horas–; y en periodos de estancia en el centro de trabajo habitual sin representaciones, una jornada máxima de 10 horas, y mínima de 5 horas.

A la finalización de cada trimestre se procederá por la Dirección de la Empresa a la compensación de las horas de trabajo por el período de descanso, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en cómputo mínimo de cinco días, pudiendo pactarse por las partes períodos inferiores.

En los periodos en los que por la Dirección de la Empresa no se establezca el horario especial, será de aplicación el horario ordinario del personal de administración.

Al final de cada semana, la Dirección de la Empresa deberá establecer el horario que regirá en la próxima semana, entendiéndose que de no haber ninguna comunicación a los tra-

bajadores, continuará rigiendo el mismo horario que el de la semana anterior.

Cuando la jornada del personal técnico de escena sea de cinco horas o superior, tendrá derecho a un descanso de 20 minutos considerado como trabajo efectivo.

3. El tiempo de desplazamiento en comisión de servicio, en transporte público o privado, se considerará como tiempo de trabajo efectivo. Para la determinación del límite máximo de la jornada diaria y para el cómputo del descanso entre jornada y jornada, no se considerará a estos efectos como trabajo efectivo el tiempo transcurrido en los viajes, hasta un máximo de dos horas adicionales a la jornada máxima y al descanso entre jornadas.

4. En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas que se realicen en el trayecto de viaje.

#### Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán la duración de 23 días hábiles. Se podrá convenir su disfrute en dos periodos, no siendo ninguno de ellos inferior a cinco días hábiles. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. La Dirección de la Empresa establecerá con el Comité de Empresa la organización de los turnos de vacaciones, al menos con dos meses de antelación.

La Dirección de la EPG podrá cerrar, total o parcialmente, las dependencias de la Empresa durante un período máximo de 15 días naturales al año, haciendo coincidir en este período el disfrute de las vacaciones.

#### Artículo 18. Permisos retribuidos.

18.1. Todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a permiso retribuido, previa comunicación debidamente justificada, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica:

a) Por matrimonio de hijos, hermanos y padres, un día, que será el del acto civil o religioso. Si el hecho se produjese fuera de la provincia, dos días naturales.

b) Por cambio de domicilio, dos días hábiles. Si se produjere más de un cambio de domicilio al año, se concederá un solo día por la segunda mudanza.

c) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

d) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de diez días hábiles al año en periodos de dos días consecutivos por cada examen, y cuatro si son fuera de la provincia, entendiéndose incluido obligatoriamente en este período el día del examen.

e) Por asistencia a consulta médica del propio trabajador, el tiempo imprescindible para ello. Deberá aportarse la justificación oportuna.

f) Con motivo de Navidad, Semana Santa y Feria preferentemente, los trabajadores podrán disfrutar de 8 días hábiles de permiso retribuido, cuya fecha se determinará, al menos, con una semana de antelación, atendiendo a las necesidades del servicio. Con carácter obligatorio, dos de los ocho días habrán de disfrutarse el 24 y 31 de diciembre. Si coincidiesen estas fechas con días de descanso, la fecha de su disfrute se determinará por el trabajador.

18.2. Para la conciliación de la vida familiar y laboral, se reconocen los siguientes permisos con carácter retribuido:

a) Por matrimonio o convivencia de hecho, 17 días naturales, a contar desde el día natural inmediatamente posterior al hecho causante. Los convivientes deberán acreditar su relación mediante su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho. Los convivientes no podrán disfrutar de nuevo este

permiso al contraer matrimonio. Este permiso podrá prorrogarse otros quince días más sin que estos últimos sean retribuidos, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa. En caso de desacuerdo, se someterá al análisis y estudio de la comisión paritaria.

b) Por nacimiento o adopción, cuatro días naturales inmediatamente posteriores al hecho causante, que se ampliarán a seis en caso de cesárea o parto múltiple. Para los supuestos de adopciones internacionales, se concederá el permiso retribuido de diez días hábiles, que podrán fraccionarse hasta un máximo de tres periodos. En este permiso retribuido se percibirá exclusivamente el salario base.

c) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o conviviente, o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, dos días naturales, ampliable a cuatro si el suceso ocurre fuera de la provincia del trabajador o exigiera un desplazamiento al efecto. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, un día.

d) En caso de enviudar, teniendo hijos menores de seis años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales de edad superior que estén a su cargo, tendrá derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales. Este permiso no será acumulable al apartado «h».

e) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora y media diaria por cada hijo menor. En el caso de que ambos trabajen, este derecho podrá ser ejercido por un solo progenitor. En aras a contribuir a la debida conciliación de la vida familiar y laboral, previa solicitud del trabajador y siempre que no existan necesidades urgentes del servicio al que está adscrito el trabajador, la empresa podrá autorizar que el permiso de lactancia sea disfrutado acumulando las horas, concentrándose los periodos precisos del permiso para no trabajar en horario de tarde, o concentrándose todas las horas de manera sucesiva.

f) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, tendrán derecho el padre y la madre a un permiso de una hora diaria retribuida, así como a la reducción de dos horas de la jornada habitual, con la correspondiente reducción proporcional de la retribución.

g) Para la trabajadora embarazada, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el período de suspensión del contrato de 16 semanas o de 18 semanas en caso de parto o adopción múltiple, se tendrá derecho a un permiso retribuido de dos semanas adicionales.

i) Se estudiarán por la comisión paritaria las situaciones particulares especiales que puedan plantearse, especialmente las relacionadas con el cuidado de hijos menores de 12 años, y de familiares de la tercera edad.

#### Artículo 19. Permisos no retribuidos.

19.1. Todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho, en las condiciones que ahora se pactan, a permiso no retribuido, previa comunicación debidamente justificada, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica:

a) El personal que lleve un mínimo de un año de trabajo continuado tendrá derecho a permiso sin sueldo por un plazo no superior a tres meses, siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan. Este permiso no podrá concederse más de una vez por año. Las peticiones serán resueltas en el plazo de un mes.

b) En los supuestos relacionados con las actividades profesionales del trabajador (congresos, mesas redondas, cursillos, seminarios, representaciones, conciertos, etc.) el período de permiso sin sueldo podrá ser prorrogado hasta un máximo de seis meses siempre que las necesidades del servicio lo

permitan. Este tipo de permiso se solicitará ante el director de la unidad correspondiente, debiendo contestar la Empresa en el plazo máximo de un mes, entendiéndose denegado si no se contesta expresamente por la Empresa.

19.2. Para la conciliación de la vida familiar y laboral se reconocen los siguientes permisos con carácter no retribuido:

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

c) En el supuesto de adopciones internacionales, podrán estudiarse en el seno de la comisión paritaria permisos especiales no retribuidos.

Los supuestos en los que exista discrepancia en la interpretación se someterán a la consideración de la comisión paritaria.

## CAPITULO VII

### SUSPENSION Y EXCEDENCIAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 20. Suspensión del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 44 y 45 del E.T., los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a la suspensión de su contrato en los siguientes casos:

1. Maternidad de la mujer trabajadora, acogimiento o adopción de hijos menores de seis años, por una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dos semanas más por cada hijo. La distribución del período de suspensión se desarrollará de conformidad con lo establecido en el E.T. En el supuesto de nacimiento de hijos prematuros hospitalizados, el período se contará a partir del alta médica, a instancias del padre o de la madre. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

2. Privación de libertad del trabajador en tanto no exista sentencia condenatoria firme, incluyendo en este concepto tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

3. Excedencias: Podrá ser solicitada por los trabajadores indefinidos en los siguientes supuestos:

a) Excedencia forzosa: Ejercicio de cargo público representativo electivo de ámbito local, provincial o superior, así como ejercicio de cargo sindical de ámbito local, provincial o superior. El reingreso deberá ser solicitado dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo o funciones sindicales. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el período, computándose a efectos de antigüedad y con derecho a asistir a los cursos de formación profesional que se impartan por la empresa.

b) Por cuidado de un familiar:

1. Se concederá excedencia para el cuidado de un familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. La duración no puede ser superior a un año. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el período, computándose a efectos de antigüedad y con derecho a asistir a los cursos de formación profesional que

se impartan por la empresa. La comisión paritaria podrá aprobar, en supuestos excepcionales, la prórroga del período de un año establecido.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un derecho preferente al reingreso en vacantes del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

c) Por incompatibilidad. El trabajador que como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público opte por otro puesto de trabajo que esté así mismo incluido dentro del ámbito de aplicación del sector público, o por cualquier otro puesto de trabajo relacionado con instituciones u organismos auspiciados por la Consejería de Cultura, quedará en situación de excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un derecho preferente al reingreso en vacantes del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) Por formación. Se concederá excedencia con reserva de puesto de trabajo para la realización de cursos, seminarios u otras actividades que redunden en el reciclaje y perfeccionamiento profesional del trabajador. Esta excedencia se concederá por un período de hasta un año, excepcionalmente prorrogable a dos. La petición se resolverá en un plazo máximo de dos meses. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, computándose a efectos de antigüedad y con derecho a asistir a los cursos de formación profesional que se impartan por la empresa. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un derecho preferente al reingreso en vacantes del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

e) Excedencia voluntaria. Podrá ser solicitada por los trabajadores indefinidos con un año de antigüedad en la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco y este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador transcurridos tres años desde el final de la anterior. El trabajador no podrá incorporarse a su puesto de trabajo hasta que haya transcurrido en su totalidad el período de excedencia concedido. No se computa a efectos de antigüedad y tendrá derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría.

En casos concretos podrá considerarse por la Comisión Paritaria la concesión de excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, así como la reincorporación en el plazo máximo de 30 días, después de cesar la causa que determinó la concesión de dicha excedencia.

## CAPITULO VIII

### REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 21. Disposición general.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en los supuestos de incumplimientos de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de

faltas y sanciones que se establezcan a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y Normas Concordantes.

#### Artículo 22. Procedimiento sancionador.

Para la imposición de sanciones por faltas leves será competente la dirección de la empresa, previa audiencia del interesado, sin necesidad de apertura de expediente. Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Nombramiento de instructor: La Dirección de la Empresa, ante el conocimiento de la comisión de cualquier falta considerada muy grave, nombrará un instructor del expediente, en el plazo de diez días hábiles.

2. Pliego de cargos: Una vez nombrado el instructor este dispondrá de un plazo de diez días hábiles para formular el correspondiente pliego de cargos, con expresión por escrito de los hechos imputados, tipificación jurídica de acuerdo con lo establecido en convenio y la sanción que pudiere ser aplicable, en su caso. El pliego de cargos será comunicado al Comité de Empresa.

3. Audiencia al interesado: El interesado dispondrá de un plazo de quince días hábiles contados desde la notificación del pliego de cargos, para alegar lo que a su derecho convenga y proponer la práctica de las pruebas que estime oportunas. Dentro de este mismo plazo será oído el Comité de Empresa.

4. Período de prueba: De acordarse el recibimiento a prueba por el Instructor, de oficio o a instancia de parte, el plazo para practicar las mismas será de veinte días hábiles, pudiendo ser prorrogado por diez días más.

5. Terminación: El Instructor formulará en el plazo de diez días hábiles desde el vencimiento del plazo de alegaciones o desde la conclusión de la práctica de las pruebas en su caso una propuesta de resolución. En todo caso, el expediente ha de estar concluido en el plazo máximo de seis meses a contar desde su incoación.

6. Suspensión cautelar: Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el Director de la Empresa podrá acordar la suspensión cautelar de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que el trabajador ha estado suspendido, se procederá a la correspondiente reparación.

#### Artículo 23. Faltas muy graves.

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. El acoso de naturaleza sexual ejercido sobre cualquier trabajador/a de la Empresa, así como las ofensas verbales o físicas de carácter grave, así como el acoso laboral de carácter grave, denominado «mobbing».

3. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicios graves a la empresa.

4. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

5. El fraude, la deslealtad, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier otra conducta que revista carácter doloso.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La falta de asistencia al trabajo, no justificadas, durante más de tres días al mes.

8. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.

9. El incumplimiento grave de las normas sobre incompatibilidades.

10. Haber sido sancionado con dos faltas graves en un período de seis meses.

11. La violación del derecho a la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

12. El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando en el mismo puedan derivarse riesgos para la seguridad y la integridad física del trabajador o de otros compañeros.

#### Artículo 24. Faltas graves.

1. La falta de obediencia debida a los superiores.

2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados y público en general.

4. La desobediencia relacionada con su trabajo que no constituya falta muy grave en cumplimiento de los deberes contenidos en los apartados a), b) y c) del art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

6. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja médica, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

7. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

8. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

9. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

10. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante más de cinco días al mes.

11. Haber sido sancionado con tres faltas leves en un período de tres meses.

12. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Empresa o se utilice en provecho propio.

#### Artículo 25. Faltas leves.

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

3. El retraso, descuido o negligencia no justificada en el cumplimiento del trabajo.

4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes, siempre que no cause un grave perjuicio al proceso productivo.

5. La no comunicación previa de falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

6. El descuido o negligencia en la conservación de los locales, materiales, documentación y demás bienes de la empresa.

#### Artículo 26. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de faltas serán las siguientes:

1. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de seis meses a doce meses.

b) Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

c) Despido.

## 2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer curso de promoción, posterior, que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

## 3. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito y con traslado a los representantes de los trabajadores.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días hábiles.

## Artículo 27. Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones prescribirán a los diez días por faltas leves, a los veinte días por faltas graves y a los sesenta días por faltas muy graves desde la imposición de la sanción.

## CAPITULO IX

## FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

## Artículo 28. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. La Empresa, dentro de sus potestades facultativas y organizativas, dirigirá la formación, trasladando a la comisión paritaria la propuesta de los cursos que se vayan a realizar, e informando a la comisión paritaria sobre la selección de los trabajadores participantes. En casos excepcionales, la Dirección de la Empresa podrá ejecutar de manera inmediata el programa de formación, exponiendo tales supuestos con posterioridad en la comisión paritaria.

2. La Empresa podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, las dietas correspondientes en su caso.

## CAPITULO X

## PREVENCION DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

## Artículo 29. Atención médica.

1. Los trabajadores a quienes afecta el presente convenio tendrán derecho a una revisión médica en los términos, condiciones y periodicidad establecidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el servicio de vigilancia de la salud de la EPGPC. El trabajador podrá solicitar a la Empresa su revisión médica, estudiándose su petición en el seno del comité de seguridad y salud.

2. La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores servicios médicos de empresa con ubicación y en cantidad suficientes para atender las necesidades de salud de los trabajadores, que incluirá una revisión ginecológica de la mujer trabajadora.

## Artículo 30. Seguridad laboral.

En lo relativo en las materias de seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo dispuesto tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y Ley 117/2000, de 11 de abril, de Prevención de Riesgos Laborales.

## Artículo 31. Ropa de trabajo.

La Empresa proporcionará a los trabajadores cuyo puesto de trabajo lo requiera el vestuario adecuado a los trabajos que realicen, consistente en:

- Dos ropas de invierno y calzado, que se entregarán en el mes de octubre.
- Dos ropas de verano, que se entregarán en el mes de mayo.

La empresa podrá sustituir la entrega de ropa por el abono del suplido económico correspondiente al trabajador afectado.

Los trabajadores a los que se les facilite la ropa de trabajo, o el suplido, tendrán obligación de usarla.

## CAPITULO XI

## ESTRUCTURA SALARIAL

## Artículo 32. Salario base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada para su jornada de trabajo, en función del grupo profesional en el que esté encuadrado. Su cuantía es la que figura en el Anexo I.

## Artículo 33. Complementos y pluses salariales.

1. Pagas extraordinarias. Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe cada una de ellas de una mensualidad del salario base más los complementos de antigüedad, movilidad horaria y de puesto de trabajo. Se devengarán semestralmente, abonándose en los meses de junio y diciembre.

2. Complemento de antigüedad. Consistirá en una cantidad mensual, determinada en el Anexo I, por cada tres años de trabajo efectivo. Se abonará a partir del primer mes en el que el trabajador cumpla tres años o múltiplo de tres. Tendrá derecho a este complemento todo el personal, ya sea indefinido o temporal, y se computará el tiempo de trabajo efectivo, interrumpida o ininterrumpidamente.

3. Complemento por movilidad horaria. Tiene por objeto compensar el desplazamiento habitual de la jornada de trabajo, tomando como referencia el horario que con carácter general se establece para el personal de gestión y administración.

4. Complemento de productividad. Tiene por objeto retribuir al trabajador por la consecución de los objetivos establecidos por la Empresa, por la mayor carga de trabajo, por la mayor efectividad de las labores, por la asunción de nuevos cometidos con carácter temporal, por la especial actitud y motivación en el trabajo, por la mejor atención al servicio. Tiene carácter no consolidable.

5. Complemento de puesto de trabajo. Destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad y otros factores que conlleve concepción distinta a la del personal que pertenezca a su misma categoría profesional. En este apartado se encuentran incluidos el complemento por conocimiento de idiomas que resulte de aplicación en el puesto, o de tareas de especial responsabilidad. Se incluyen también el complemento de mantenimiento de vehículos y el complemento por conducir vehículos.

6. Complemento de condiciones especiales de trabajo. Tendrá derecho a su percepción el personal técnico y de servicios, niveles III, IV y V, que realice la prestación laboral fuera de la localidad donde esté ubicado su centro de trabajo habitual, durante más de 65 días al año. El importe de este complemento será el 3,75% de su salario base. En el seno de la comisión paritaria podrá estudiarse el abono del complemento de condiciones especiales de trabajo al personal administrativo que no tuviese incluido en su complemento de puesto de trabajo la especial penosidad que supone realizar

la prestación de servicios desplazado de su centro de trabajo, al menos durante 65 días al año.

7. Podrá acordarse por la comisión paritaria el establecimiento de otros complementos, pluses y suplidos, personales o de puesto de trabajo.

#### Artículo 34. Horas extraordinarias.

1. No tendrán la naturaleza de extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal legal o pactada, pero no superen el cómputo anual.

2. Con el objeto de contribuir, mediante una política social solidaria, a la creación de empleo, se reducen al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, su realización será obligatoria.

- Horas extraordinarias necesarias por circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se tratare, podrán realizarse siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación temporal previstos legalmente. Su realización es voluntaria.

3. Las horas extraordinarias que no excedan del 5% del cómputo anual, que no resulte posible compensar por períodos de descanso a fecha 31 de diciembre del año en curso, se abonarán sin recargo. Las que excedan del citado porcentaje se abonarán incrementando en un 75% la cantidad que resulte del salario/hora.

#### Artículo 35. Revisión salarial.

Las revisiones salariales anuales serán pactadas por las partes mediante negociación, que comenzará dentro de la primera quincena de febrero de cada año, de conformidad con la revisión salarial que establezca, en su caso, la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para las Empresas Públicas o, en su defecto, la establecida para el personal laboral de la Junta de Andalucía.

Con carácter provisional, a expensas de su aprobación por el Consejo Rector de la Empresa, desde el 1 de enero de cada año se incrementarán las retribuciones convenidas en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía del año en curso, o norma que la sustituya. Tal incremento se efectuará en concepto de anticipo sobre las retribuciones que correspondan a aquel año.

#### Artículo 36. Dietas.

Todos los trabajadores que por necesidad de la Empresa deban realizar en el ejercicio de sus funciones desplazamientos a localidades distintas del centro de trabajo, disfrutarán de los siguientes derechos:

1. La cuantía de la dieta completa se establece en 87,50 euros diarios, desglosadas en los siguientes conceptos:

- Por alojamiento y desayuno: 47,50 euros.
- Por manutención: 40 euros (20 euros de almuerzo y 20 euros cena).

- En aquellos casos de desplazamientos al extranjero, se establecerán los correspondientes suplidos en el seno de la comisión paritaria. En supuestos especiales donde no resulte posible encontrar alojamiento o concurren circunstancias particulares podrá proponerse suplidos en el seno de la comisión paritaria.

- Si el desplazamiento durase al menos cinco días consecutivos, percibirá por cada día de desplazamiento una cantidad adicional en concepto de suplido de 3,5 euros.

2. Dietas de manutención. A los efectos de establecer el importe devengado por el trabajador en este concepto, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Dieta por almuerzo: se devengará cuando la salida se produzca antes de las 15,00 horas o el regreso con posterioridad a las 15,00 horas.

- Dietas para la cena: se devengará cuando la salida se produzca antes de las 22,30 horas o el regreso con posterioridad a las 22,30 horas.

3. Dietas de alojamiento: Se devengará cuando el trabajador se encuentre a más de 120 km de distancia del centro de trabajo a las 24,00 horas. Por el alojamiento ha de presentarse factura acreditativa. De no ser así, se abonará el 50% del importe de la dieta de alojamiento.

Para estancias iguales o superiores a cinco días, la Empresa Pública de Gestión podrá sustituir el abono de las dietas de alojamiento por la reserva directa de habitaciones en hoteles de tres estrellas o similar categoría, con habitaciones dobles de uso compartido. En el supuesto de existir un número impar de viajeros, o personas de distinto sexo, o concurren circunstancias excepcionales, la persona afectada se hospedará en habitación individual. Para estancias en el extranjero también se podrán reservar los hoteles de manera directa por parte de la Empresa.

4. Gastos de transportes: El traslado desde el centro de trabajo al aeropuerto o a cualquier otra estación, tanto de trenes como de autobuses, correrá a cargo de la Empresa.

5. Desplazamientos: Cuando el trabajador, dentro de su jornada laboral, haya de realizar desplazamientos a poblaciones distintas por imperativos del servicio, la Empresa pondrá los medios necesarios para ello; de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándose 0,22 euros por km recorrido, o el transporte público, debiendo en este caso justificar el gasto con el billete correspondiente.

6. Con carácter anual, las dietas se actualizarán en los porcentajes que se establezca en la revisión salarial.

7. Para el personal de administración, la Empresa podrá reservar de manera directa el alojamiento desde el primer día de desplazamiento, en hoteles al menos de tres estrellas o similar categoría.

## CAPITULO XII

### ACCION SOCIAL

#### Artículo 37. Fondo de acción social.

La Empresa destinará la cantidad del 1,15% del total de la masa salarial del año anterior para la creación de un fondo de acción social cuya finalidad será restablecer y mejorar la calidad de vida normal de los trabajadores. La administración y distribución del fondo de acción social se llevará a cabo por el procedimiento que determine la Comisión paritaria, que deberá establecer los supuestos que resulten acreedores de protección.

#### Artículo 38. Préstamos reintegrables y anticipos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a préstamos reintegrables sin interés, con las siguientes especificaciones:

- a) La Empresa establece un fondo anual al efecto de hasta cincuenta y cinco mil euros (55.000).

- b) El tope máximo de los anticipos será de 2.500 euros.

- c) El reintegro de los anticipos se realizará como máximo en veinte (20) plazos, coincidiendo con el abono de las nóminas ordinarias y extraordinarias. La cuantía mínima mensual de amortización se fija en 125 euros, no pudiendo superar el plazo de amortización en ningún caso el tiempo que reste hasta el vencimiento del contrato.

d) Los descuentos de anticipos se realizarán mensualmente en nómina.

e) Las solicitudes, debidamente justificadas, se presentarán ante la Dirección de la Empresa, quien resolverá en el plazo de quince (15) días, por riguroso orden de presentación, abonándose en tanto existan cantidades disponibles en el fondo previsto.

f) No se podrá solicitar otro préstamo reintegrable mientras no se haya devuelto en su totalidad, y hayan transcurrido al menos tres meses desde la amortización total del anterior préstamo disfrutado.

g) La Dirección facilitará mensualmente el Comité de Empresa información sobre la situación del citado fondo, así como copia de las solicitudes recibidas.

2. Los trabajadores podrán solicitar una vez por semestre anticipo de la paga extraordinaria, con el límite máximo de la cantidad devengada al día de la solicitud, y serán abonadas en el momento que las necesidades de tesorería lo permitan.

3. Los trabajadores tendrán derecho a solicitar, entre los días 10 y 19 de cada mes anticipos de cada mensualidad en curso, con el límite máximo del salario devengado en el momento de solicitarlo. Las solicitudes se presentarán ante la Dirección, quien dará resolución a las mismas en el plazo de 48 horas, siempre y cuando las necesidades de la tesorería lo permitan. Estos anticipos se realizarán a cuenta de la mensualidad correspondiente y sólo podrán solicitarse una vez al mes.

#### Artículo 39. Incapacidad permanente.

Los trabajadores en situación de invalidez permanente total tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones, siempre y cuando hayan obtenido la declaración de compatibilidad de la Seguridad Social, con las retribuciones íntegras que correspondan a sus nuevas funciones y dedicación.

#### Artículo 40. Incapacidad temporal.

Desde el primer día de encontrarse en tal situación, el trabajador percibirá el 100% del salario correspondiente. A tal efecto, la Empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social mientras dure el tiempo de incapacidad temporal, reconocido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

### CAPITULO XIII

#### DERECHOS SINDICALES

##### Artículo 41. Acción sindical.

El ejercicio de la acción sindical en la Empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni víctima de ningún tipo de perjuicio, por razón de su afiliación política o sindical.

##### Artículo 42. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el único órgano representativo del conjunto de los trabajadores, y como tal, órgano de encuentro de las distintas tendencias sindicales existentes en la empresa, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán cada uno de 30 horas mensuales, con un máximo de 360 horas al año, restringidas para el ejercicio de sus funciones.

Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros según criterio del propio Comité, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales. Quedan excluidas de estas horas las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección del

Centro, Negociación Colectiva y reuniones de Comisión paritaria.

Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros de Comité suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa a la Dirección de la Empresa con 24 horas de antelación.

El Comité de Empresa dispondrá de un local y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones; así mismo, dispondrá de tabloneros de anuncios de uso exclusivo para su información.

La empresa abonará las dietas correspondientes a dos miembros del comité de empresa para que una vez al trimestre realicen un viaje a otro centro de trabajo no ubicado en Sevilla.

#### Funciones:

a) Ser informados previa y preceptivamente de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantilla y despidos.

b) En el supuesto de apertura de expediente disciplinario por la comisión de faltas muy graves o graves, el pliego de cargos será notificado al Comité de Empresa, que será oído en el plazo de diez días. Todas las sanciones y medidas disciplinarias que tras el expediente oportuno se impusieren a un trabajador por la comisión de faltas muy graves o graves serán notificadas por escrito con carácter previo al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo.

c) El Comité de Empresa participará a través de la comisión paritaria en la administración de los fondos sociales, culturales y recreativos que afecten a los distintos centros de trabajo y servicios.

d) Ejercer su derecho a libre información, con pleno respeto a la jornada laboral, usando el medio de difusión que estime conveniente. Si se utilizaran medios de la Empresa, habrán de solicitarlo con carácter previo con 24 horas de antelación.

e) En materia de Salud laboral corresponde al Comité de Empresa designar a sus delegados de prevención.

f) Negociación, durante los meses de enero y febrero, del calendario laboral.

g) Tendrá derecho a recibir la siguiente información:

- Trimestralmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantilla, horas extraordinarias y todas aquellas que establezca la normativa en cuestión, así como información general sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, programa de producción y evolución probable del empleo, con indicación de los tipos de contrato que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial y los supuestos de subcontratación.

- Anualmente: Planes de formación, inversiones y obras en los centros y servicios, y modificaciones en la organización general del trabajo.

- La Dirección del Centro o Servicio celebrará mensualmente una reunión con el Comité de Empresa, salvo que la urgencia de asuntos a tratar requiera menores plazos.

- El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia y control en las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, siendo informado de las medidas previstas para la coordinación de las actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Derechos y garantías: Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y en las normas que en el futuro los sus-

tituyan, hasta dos años después de su cese como miembros del Comité de Empresa:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

b) Reconocida por el Organo Judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al miembro del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

#### Artículo 43. Secciones sindicales.

Los trabajadores afiliados a un sindicato legalmente constituido podrán crear Secciones Sindicales en los centros de trabajo. Además de las previstas por la LOLS estas Secciones Sindicales tendrán las siguientes prerrogativas y funciones, siempre que tengan, al menos, el 10% de afiliación en la Empresa, y que el 5% de los afiliados se encuentren en el centro de trabajo:

a) Ante cualquier conflicto se reconoce a los trabajadores el derecho de acceder ante los órganos de representación de la Empresa por sí o por medio de un representante de la central sindical a la que pertenezca.

b) Las Secciones Sindicales tendrán derecho a información previa de los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, así como a información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

c) Derecho a actuar como canal de entendimiento con la Empresa en cuestiones que afecten a sus afiliados.

d) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios, que a tal efecto se instalarán para su uso exclusivo, en lugares del Centro que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores. Como norma general, simultáneamente a la inserción de dichas comunicaciones, publicaciones o anuncios deberán ser puestos en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

e) Derecho a que se les habilite un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.

f) Derecho al libre acceso de asesores sindicales tanto a sus reuniones internas como a cualquier otra a la que fueran convocados, previa notificación a la Dirección.

g) La Empresa destinará una bolsa de ocho horas a distribuir entre las distintas sesiones sindicales para asistir a cursos de formación sindical.

h) En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves de sus afiliados, las Secciones Sindicales podrán emitir informes al respecto para su consideración.

i) La Empresa habilitará los medios para el descuento de las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido a la Central Sindical correspondiente.

#### Artículo 44. Derecho de reunión y asambleas.

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con comunicación previa de 24 horas a la Dirección, salvo en los casos de urgencia, como en negociación colectiva, en los que no será necesario el preaviso siempre que las convoquen el Comité de Empresa, Secciones Sindicales o el 30% de la plantilla, mediante la firma del personal afectado. La Empresa dispondrá de un local adecuado para la celebración de asambleas.

#### Artículo 45. Medidas de conflicto.

Con carácter previo a la adopción de la medida de huelga, las partes se obligan a someterse a la conciliación y arbitraje del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos de la Junta de Andalucía.

#### Disposición adicional primera.

Los trabajadores que tengan actualmente reconocida la categoría de profesor, a extinguir, conservarán los mismos derechos y obligaciones que tenían establecidos hasta la entrada en vigor del convenio.

Los trabajadores que tengan reconocida la categoría de director de unidad con antelación al día 31 de diciembre de 2005 conservarán su actual estructura salarial.

#### Disposición adicional segunda.

Para aquellos trabajadores que fuesen contratados por su especial relevancia artística o reconocida trayectoria profesional en el sector, las condiciones salariales que se detallan en el Anexo tendrán carácter orientativo.

Los trabajadores de la Empresa Pública vinculados a programas conjuntos con otras instituciones nacionales o internacionales tendrán las condiciones salariales que se determinen conjuntamente con las instituciones en cuestión.

En estos casos deberá informarse a la comisión paritaria.

#### Disposición adicional tercera.

Para la mejora de las condiciones de trabajo, aumento de la productividad o mejora de la clasificación profesional, podrá acordarse por la comisión paritaria el establecimiento de otros complementos salariales y pluses personales.

#### Disposición adicional cuarta.

Con carácter excepcional no será de aplicación la bolsa de trabajo para dotar de personal aquellos programas específicos de carácter temporal que se desarrollen en colaboración con las respectivas Direcciones Generales de la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía.

#### Disposición adicional quinta.

Tras la entrada en vigor del convenio se estudiará en el seno de la comisión paritaria el procedimiento a utilizar, en su caso, para la reconversión en indefinidos de aquellos contratos temporales que pudieran responder a necesidades estructurales, y las reclasificaciones profesionales que procedan.

#### Disposición adicional sexta.

El cómputo de antigüedad por servicios efectivos, incluidos los servicios interrumpidos, comenzará para los trabajadores temporales a partir del día 1 de enero de 2005. Lo dispuesto en este artículo no se tendrá en consideración en los casos en los que el contrato temporal sea reconvertido en indefinido.

#### Disposición adicional séptima.

La cuantía del complemento nivel II de condiciones especiales de trabajo del II Convenio Colectivo, ya derogado, se integra en el salario base del grupo profesional B y C, nivel 4 y 5.

#### Disposición adicional octava.

En el plazo de tres meses a contar desde la entrada en vigor del convenio, se procederá al estudio en el seno de la comisión paritaria de la posibilidad de reconversión a tiempo completo de los contratos indefinidos a tiempo parcial.

#### Disposición adicional novena.

Las categorías profesionales del II Convenio colectivo se subsumen en la nueva clasificación profesional, debiendo comunicarse a cada trabajador su nueva categoría profesional en el plazo máximo de un mes a contar desde la entrada en vigor del convenio.

#### Disposición transitoria.

La retroactividad de los efectos económicos del convenio será a partir del día 1 de enero de 2006, con las siguientes excepciones: Se abonará, en concepto de revisión salarial del

ejercicio 2005, computándose a partir del día 1 de enero de 2005, un complemento del 0,9% sobre el salario base actual de cada trabajador, antigüedad y movilidad horaria.

Las dietas entrarán en vigor a partir del día 1 de septiembre de 2005.

Disposición derogatoria.

Quedan expresamente derogadas todas aquellas materias del anterior convenio colectivo que se opongan a lo establecido en el nuevo texto.

TABLAS SALARIALES

III Convenio Colectivo EPGPC

TABLA SALARIAL		
GRUPO A		
NIVELES	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE PUESTO
NIVEL 1	35.481,68 €	de 0 a 7.032,96 €
NIVEL 2	28.385,35 €	de 0 a 7.032,96 €
NIVEL 3	24.600,00 €	de 0 a 5000
NIVEL 4	21.289,02 €	de 0 a 7.032,96 €
NIVEL 5	18.131,14 €	3.000,00 €
		2.000,00 €
		1.000,00 €
		- €
NIVEL 6	12.500,00 €	- €

TABLA SALARIAL		
GRUPO B		
NIVELES	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE PUESTO
NIVEL 1	35.481,68 €	de 0 a 7.032,96 €
NIVEL 2	28.385,35 €	de 0 a 7.032,96 €
NIVEL 3	21.289,02 €	de 0 a 7.032,96 €
NIVEL 4	20.484,97 €	- €
NIVEL 5	18.199,37 €	- €

TABLA SALARIAL		
GRUPO C		
NIVELES	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE PUESTO
NIVEL 1	35.481,68 €	de 0 a 7.032,96 €
NIVEL 2	28.385,35 €	de 0 a 7.032,96 €
NIVEL 3	21.289,02 €	de 0 a 7.032,96 €
NIVEL 4	20.484,97 €	- €
NIVEL 5	18.199,37 €	- €
NIVEL 6	10.644,52 €	de 0 a 1.500 €

COMPLEMENTOS VARIOS	BRUTO ANUAL
Complemento de idiomas	651,03 €
Complemento de movilidad horaria	1.796,25 €
Complemento de antigüedad (1 trienio)	503,66 €

1. La retribución de puestos de dirección conllevará la percepción del complemento de puesto de trabajo que corresponda para que la retribución bruta mínima anual sea de 42.578,03 €.

2. El complemento de movilidad horaria de los niveles 1, 2, 3, 4 y 5 de los grupos B y C lo tienen incluido en el salario base.

3. El complemento de movilidad horaria de los niveles 1, 2, 3, 4 del grupo A lo tienen incluido en el salario base.

*RESOLUCION de 14 de marzo de 2006, de la Dirección Provincial de Almería del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se acuerda hacer pública la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial ha resuelto

hacer pública la siguiente relación de ayudas al amparo de la Orden de 4 de octubre de 2002, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo al amparo de lo dispuesto en el Decreto 141/2002, de 7 de mayo y con cargo a las siguientes aplicaciones presupuestarias: 0.1.14.31.18.04..77102.32B 7; 0.1.14.31.18.04 771.01.32B.0.

EXPEDIENTE	BENEFICIARIO	MUNICIPIO	IMPORTE
AL/CE3/00030/2005	ASOC COMARCAL MINUSVALIDOS EL SALIENTE	ALBOX	5027,41 €
AL/CE3/00047/2005	ASOC COMARCAL MINUSVALIDOS EL SALIENTE	ALBOX	17801,86 €
AL/CE3/00069/2005	ASOC COMARCAL MINUSVALIDOS EL SALIENTE	ALBOX	9544,85 €
AL/CE3/00001/2005	VERDIBLANCA	ALMERIA	147250,96 €
AL/CE3/00004/2005	ASOC COMARCAL MINUSVALIDOS EL SALIENTE	ALMERIA	138103,88 €
AL/CE3/00005/2005	VERDIBLANCA	ALMERIA	157874,83 €
AL/CE3/00006/2005	ASOC COMARCAL MINUSVALIDOS EL SALIENTE	ALMERIA	90885,77 €
AL/CE3/00007/2005	VERDIBLANCA	ALMERIA	63171,76 €
AL/CE3/00011/2005	PROILABAL PROMOCIONES DE INICIATIVAS ALMERIE	ALMERIA	73416,00 €
AL/CE3/00012/2005	PROMOCIONES DE INICIATIVAS ALMERIENSES,S.L.	ALMERIA	3102,23 €
AL/CE3/00016/2005	PROYECTOS INTEGRALES DE LIMPIEZA S.A. C.E.E.	ALMERIA	9441,35 €
AL/CE3/00017/2005	FEDERACIÓN ALMERIENSE DE ASOC. DE MINUSVÁLIDOS	ALMERIA	78790,05 €
AL/CE3/00022/2005	VERDIBLANCA	ALMERIA	3351,61 €
AL/CE3/00023/2005	ASOC COMARCAL MINUSVALIDOS EL SALIENTE	ALMERIA	5952,59 €
AL/CE3/00033/2005	FEDERACIÓN ALMERIENSE DE ASOC. DE MINUSVÁLIDOS	ALMERIA	7431,38 €
AL/CE3/00037/2005	VERDIBLANCA	ALMERIA	19938,68 €
AL/CE3/00045/2005	VERDIBLANCA	ALMERIA	19221,86 €
AL/CE3/00051/2005	VERDIBLANCA	ALMERIA	5137,13 €
AL/CE3/00055/2005	FEDERACIÓN ALMERIENSE DE ASOC. DE MINUSVÁLIDOS	ALMERIA	4915,69 €
AL/CE3/00058/2005	FUNDOSA GALENAS, S.A.U.	ALMERIA	3521,18 €
AL/CE3/00060/2005	FUNDOSA GALENAS, S.A.U.	ALMERIA	27740,48 €
AL/CE3/00062/2005	INTEGRACION DE DISCAPACITADOS DE ALMERIA, S.L	ALMERIA	9426,39 €
AL/CE3/00065/2005	VERDIBLANCA	ALMERIA	3676,11 €
AL/CE3/00002/2005	ASOCIACION DE MINUSVALIDOS MURGI	EL EJIDO	25137,00 €
AL/CE3/00018/2005	NIJAR PASTELERA S.L.	NIJAR	9875,25 €
AL/CE3/00021/2005	NIJAR PASTELERA S.L.	NIJAR	3162,08 €
AL/CE3/00024/2005	NIJAR PASTELERA S.L.	NIJAR	5855,33 €
AL/CE3/00029/2005	NIJAR PASTELERA S.L.	NIJAR	5446,36 €
AL/CE3/00003/2005	ARTEDISCAP, S.L	OLULA DEL RIO	26014,81 €
AL/CE3/00015/2005	INSTALACIONES FRILUZ, S.L.	ROQUETAS DE MAR	10773,00 €
AL/CE3/00035/2005	INSTALACIONES FRILUZ, S.L.	ROQUETAS DE MAR	4259,33 €
AL/CE3/00009/2005	FUNDOSA LAVANDERÍAS INDUSTRIALES S.A.	VICAR	106443,26 €
AL/CE3/00028/2005	FUNDOSA LAVANDERÍAS INDUSTRIALES S.A.	VICAR	7531,14 €
AL/CE3/00038/2005	FUNDOSA LAVANDERÍAS INDUSTRIALES S.A.	VICAR	17386,49 €
AL/CE3/00046/2005	FUNDOSA LAVANDERÍAS INDUSTRIALES S.A.	VICAR	6653,34 €
AL/CE3/00053/2005	FUNDOSA LAVANDERÍAS INDUSTRIALES S.A.	VICAR	4847,86 €
AL/CE1/00001/2005	NIJAR PASTELERA S.L.	NIJAR	24042,00 €
AL/CE1/00002/2005	ASOCIACION DE MINUSVALIDOS MURGI	EL EJIDO	36063,00 €
AL/CE1/00003/2005	VERDIBLANCA	ALMERIA	84147,00 €
AL/CE1/00004/2005	NIJAR PASTELERA S.L.	NIJAR	24042,00 €
AL/CE1/00005/2005	PROILABAL PROMOCIONES DE INICIATIVAS ALM.	ALMERIA	12021,00 €
AL/CE1/00006/2005	INTEGRACION DE DISCAPACITADOS DE ALMERIA, S	ALMERIA	360630,00 €
AL/CE1/00007/2005	NIJAR PASTELERA S.L.	NIJAR	24042,00 €
AL/CE1/00008/2005	ASOC COMARCAL MINUSVALIDOS EL SALIENTE	ALBOX	61607,00 €
AL/CE1/00009/2005	PROILABAL PROMOCIONES DE INICIATIVAS ALMERI	ALMERIA	6010,50 €
AL/CE1/00010/2005	PROILABAL PROMOCIONES DE INICIATIVAS ALMERI	ALMERIA	12021,00 €
AL/CE1/00011/2005	FEDERACIÓN ALMERIENSE DE ASOC. DE MINUSVÁLI	ALMERIA	60060,00 €

Almería, 14 de marzo de 2006.- El Director, Clemente García Valera.

CONSEJERIA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

*ORDEN de 1 de marzo de 2006, por la que se hace pública la concesión de subvenciones excepcionales en el año 2005.*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 109 de la Ley 5/1983, de 19 de julio, General de Hacienda Pública