



**JUNTA DE ANDALUCIA**  
**CONSEJERIA DE EMPLEO**  
**DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA**

**N/Rfra.: Serv. Admón. Laboral**

**Relaciones Colectivas**

**Expte.: 24/2005**

**Convenio: empresa Consorcio Parque de las Ciencias**

**Código convenio: 1802012**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Consorcio Parque de las Ciencias, acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

**Acuerda:**

**Primero.** Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado, en la ejecución del mismo.

**Segundo.** Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

**Tercero.** Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 3 de noviembre de 2005.El Delegado Provincial, Fdo.: Luis M. Rubiales López.



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL CONSORCIO “PARQUE DE LAS CIENCIAS”**

### **Capítulo I. Ámbito de aplicación.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

1. El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia del "Consortio Parque de las Ciencias", en tanto que Entidad titular de la gestión del "Parque de las Ciencias", tanto en todas sus dependencias y servicios actuales y como en aquellos que puedan llegar a formar parte del mismo.

2. Las normas contenidas en el presente Convenio son aplicables al personal del "Consortio Parque de las Ciencias" cuyas retribuciones se efectúen con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral en el Presupuesto de Gastos anual, y cuyos puestos se encuentren incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

3. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con el Consorcio se encuentre sometida a Derecho Administrativo y derive de la aceptación por ésta de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contrato laboral y, por tanto, no sujetos con carácter general al horario y jornada que para éstos se establece en el presente Convenio.

b) El personal funcionario adscrito al Consorcio por las distintas Administraciones que forman parte del mismo, el cual permanecerá en situación de servicios especiales en su Administración de origen conforme a lo establecido en la vigente legislación de aplicación.

c) Queda asimismo excluido del presente Convenio el personal acogido a la modalidad de contratación de fomento del empleo, en los casos en que el empleador sea el "Consortio Parque de las Ciencias", que se regirá por las disposiciones específicas que se indiquen en estos programas y por las normas que sean de aplicación en cada caso concreto.

No obstante, a fin de garantizar determinadas condiciones de trabajo del citado personal, sus cláusulas contractuales estarán sometidas a lo dispuesto en este Convenio en las siguientes materias: retribuciones, jornada, licencias en los que no queden excluidos, permisos y vacaciones y régimen disciplinario.

## **Artículo 2. Ámbito temporal.**

1. El presente Convenio Colectivo será acordado por las partes negociadoras y sometidas a la aprobación del Consejo Rector de la Entidad antes de la firma.
2. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación, siendo su duración hasta el 17 de mayo de 2007.
3. Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y, por tanto, cualquier mejora que se establezca por acuerdo o norma más favorable al personal incluido en su ámbito de aplicación, se aplicará prevaleciendo sobre el contenido del presente Convenio.

## **Artículo 3. Denuncia, prórroga y su revisión.**

1. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia solicitada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.
2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales completos.
3. Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

## **Capítulo II. Garantías.**

### **Artículo 4. Absorción y compensación.**

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

1. Las estipulaciones establecidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas global y conjuntamente para su aplicación práctica.



2. En el supuesto de que por la Jurisdicción competente fuese anulada alguna disposición del presente Acuerdo o parte del mismo, este devendrá ineficaz, y, por ello, se volverá a negociar los preceptos anulados o las partes del mismo por el mismo Órgano que lo pactó.

### **Capítulo III. Comisión del convenio.**

#### **Artículo 6. Comisión del Convenio.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear una Comisión de Seguimiento del Convenio de del mismo y de todos aquellos asuntos que afecten al personal, siendo el órgano en el que dichas partes, en pie de igualdad, se comprometen a dirimir sus diferencias.

2. La Comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores designados por los mismos de entre los empleados del Consorcio, y otros tres designados por la Entidad, entre los que se incluirá el Presidente de la Comisión, que será quien ostente el cargo de Presidente del "Consortio Parque de las Ciencias" o persona en quien delegue. Ambas partes podrán estar asistidas por asesores que tendrán voz pero no voto.

3. Asimismo, contará con un Secretario designado por la Entidad que tendrá voz pero no voto. El Consorcio facilitará los locales y medios precisos para la celebración de las reuniones de trabajo. La Comisión funcionará en pleno o permanente con la composición y funciones que se establezcan en la primera sesión que se celebre.

#### **Artículo 7. Funciones de la Comisión del Convenio.**

a). Interpretación del texto del Convenio en todos sus aspectos y en su aplicación práctica.

En relación con este apartado, los acuerdos que se alcancen requerirán el voto afirmativo de, al menos, la mayoría de cada una de las representaciones integrantes de la Comisión, formarán parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligacional.

b). resolución definitiva y preceptiva de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio así como en otros acuerdos existentes con el Consorcio o que se suscriban y que afecten al personal.

c). Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.

d). Revisión puntual del Convenio y revisión anual de los aspectos económicos.





e). Facultades de resolución de conflictos, tanto individuales como colectivos, en los términos que se establecen en este Convenio.

f). Conocimiento de los traslados forzosos que puedan producirse de trabajadoras embarazadas y personal con responsabilidades familiares.

g). Cualquier otro asunto que le sea asignado en el articulado de este Convenio.

### **Artículo 8. Funcionamiento de la Comisión del Convenio.**

1. Las reuniones tendrán carácter ordinario y una periodicidad semestral. Deberá levantarse actas de las mismas y su borrador se remitirá al Delegado de Personal y a las Secciones Sindicales, en el plazo de quince días siguientes a la celebración de la sesión, salvo aquellos asuntos que vayan a someterse al Consejo Rector, que se remitirán antes de que se celebre el mismo.

2. Se realizarán reuniones extraordinarias de la Comisión cuando las circunstancias lo precisen y así lo solicite alguna de las partes.

3. Las convocatorias ordinarias de la Comisión, se realizarán con 72 horas de antelación como mínimo a su celebración, excluyéndose de este cómputo los días no laborables. Las sesiones extraordinarias se convocarán con al menos 24 horas de antelación.

Las convocatorias ordinarias se realizarán por propia iniciativa de la Presidencia y las extraordinarias a instancia de cualquiera de las partes, con comunicación individual y por escrito para cada miembro de la Comisión y debiendo contener el Orden del Día a tratar.

4. Los acuerdos serán adoptados siempre por consenso de las partes. En caso de que no hubiese acuerdo en la resolución de algún conflicto, o en la interpretación de algún artículo del presente Convenio, se recurrirá a la mediación y arbitraje de una autoridad u órgano, que será nombrado de común acuerdo por los miembros de la Comisión. Los acuerdos y propuestas de temas de interés general o que afecten a un número significativo de trabajadores se expondrán, en el plazo máximo de 30 días, en el tablón de anuncios de las instalaciones del Museo que corresponda.

5. Ninguna resolución o acuerdo adoptado por la Comisión del Convenio, podrá reducir derecho alguno de los acordados en el presente Convenio.

6. La Comisión tendrá derecho a toda clase de información relacionada con las gestiones de su competencia que se suministrará por la Presidencia del Consorcio.

### **Capítulo IV. Organización del trabajo.**





## **Artículo 9. Organización del trabajo.**

1. Con carácter general, la organización del trabajo es facultad y responsabilidad del "Consortio Parque de las Ciencias" y su personal directivo, debiendo respetar en todo caso los cauces que la legislación vigente establece para hacer efectiva la participación de los representantes de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones relativas a las condiciones de empleo de los mismos.

2. En el plazo máximo de seis meses, desde la entrada en vigor del Convenio, el Consorcio suministrará a la Comisión del Convenio una descripción detallada del contenido funcional de cada una de las Unidades que integran el Organigrama Funcional.

## **Artículo 10. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.**

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La adecuación de la plantilla de personal al mayor y mejor nivel de prestación del servicio.

b) La racionalización y mejora de los procesos operativos.

c) La valoración de los puestos.

d) La profesionalización y promoción.

e) La evaluación del desempeño.

2. La representación de los trabajadores firmantes del presente Convenio tendrá el derecho y el deber de participar en todas aquellas iniciativas en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación de las mismas en su caso.

## **Artículo 11. Competencias de los Delegados de Personal y las Secciones Sindicales.**

1. Recibir información sobre cualquier ajuste, modificación o creación de Unidades en el Organigrama Funcional del Consorcio.

4. Los delegados de personal y las secciones sindicales podrán hacer propuestas para la mejora de la organización del trabajo. Estas propuestas serán incluidas en el Orden del Día de la primera convocatoria de la Comisión del Convenio que se celebre.

## **Capítulo V. Clasificación profesional.**

### **Artículo 12. Grupos profesionales.**







Hasta tanto no se apruebe la Relación de Puestos de Trabajo del "Consortio Parque de las Ciencias", se mantienen los siguientes Grupos Profesionales:

**Grupo A.** Forman parte de este Grupo y se integrarán en el mismo los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido a propuesta de una Facultad o Escuela Técnica Superior, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que esté definido como de Titulado Superior en la Relación de Puestos de Trabajo del personal al servicio del Consorcio.

**Grupo B.** Forman parte de este Grupo y se integrarán en el mismo los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que esté definido como de Técnico Medio en la Relación de Puestos de Trabajo del personal al servicio del Consorcio.

**Grupo C.** Forman parte de este Grupo y se integrarán en el mismo los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de B.U.P., Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado o Formación Laboral equivalente o categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, que esté definido en la Relación de Puestos de Trabajo del personal al servicio del Consorcio.

**Grupo D.** Forman parte de este Grupo y se integrarán en el mismo los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Formación Laboral equivalente o categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en función de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, que esté definido en la Relación de Puestos de Trabajo del personal al servicio del Consorcio.

**Grupo E.** Forman parte de este Grupo y se integrarán en el mismo los trabajadores que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo definidos en este Grupo en la Relación de Puestos de Trabajo del personal al servicio del Consorcio. Se requerirá estar en posesión del Certificado de Escolaridad o formación laboral equivalente o experiencia laboral con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo.

### **Artículo 13. Definición de categorías profesionales.**

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales serán acordadas en la Comisión del Convenio y constarán como Anexo I del presente Convenio.

## **Capítulo VI. Provisión de vacantes, contratación e ingreso.**

### **Artículo 14. Oferta de Empleo.**

1. Se reservará en las plazas objeto de la Oferta de Empleo un 10% del total de plazas de cada convocatoria que por sus características lo permita para personas con discapacidad, que posibilite alcanzar progresivamente el 3% de la plantilla. Las personas discapacitadas podrán solicitar la adaptación de las pruebas a sus condiciones.

Si éstas no fuesen cubiertas por dichas personas se acumularán al resto de plazas ofertadas.

2. Los procedimientos para la provisión de vacantes de personal laboral fijo que se produzcan en el ámbito de aplicación de este Convenio se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, en función de las necesidades concretas del Consorcio, mediante la forma de selección libre.

### **Artículo 15. Acceso a la condición de trabajador fijo.**

1. La selección y contratación de personal laboral fijo se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. Las plazas dotadas económicamente cuya provisión se considere necesaria durante cada ejercicio presupuestario se ofertarán por el sistema de selección libre, pudiendo exigirse la superación de pruebas objetivas y/o teórico prácticas cuando por la naturaleza de las tareas a realizar resulte adecuada dicha exigencia.

3. El Consejo Rector de la Entidad, a propuesta de la Presidencia del mismo y previo informe de la Dirección del Museo, aprobará la creación de nuevas plazas.

4. En los correspondientes Tribunales calificadoros tendrán participación representantes de los trabajadores.

### **Artículo 16. Contratación temporal.**

Los puestos de trabajo incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo del Consorcio que, por cualquier causa, queden vacantes con carácter definitivo, y hasta tanto se oferten podrán ser cubiertos por personal temporal.

### **Artículo 17. Acuerdo de estabilidad laboral.**





Se procurará la consolidación de empleo estable a través de la creación de plazas en plantilla, con base en las contrataciones temporales celebradas en el año inmediato anterior de acuerdo con preceptos legales.

### **Artículo 18. Procesos selectivos.**

1 Los Delegados de personal y las Secciones Sindicales propondrán al Consorcio el nombramiento de un miembro para cada uno de los tribunales de selección del personal, que será nombrado siempre que su nivel de titulación académica no sea inferior a la exigida para ocupar la plaza.

3. Las plazas que salgan a Oferta de Empleo se ofertarán, previamente, al personal ya adscrito al Consorcio, pudiendo participar en el proceso de selección, con el fin de facilitar la promoción entre sus empleados.

### **Artículo 19. Relación de puestos de trabajo (RPT).**

La relación de puestos de trabajo, es un instrumento de racionalización del trabajo, que trata de armonizar las necesidades de los servicios del Consorcio con la organización dada para llevarlos a cabo (organigrama funcional) y los recursos humanos disponibles (plantilla) la cual deberá contener los siguientes extremos:

a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de cada centro de trabajo o servicio, el número y características de cada una de ellas y la descripción concreta de sus funciones.

b) La R.P.T. indicará en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y el complemento específico detallado por los factores que corresponda a los mismos.

c) Los puestos de trabajo del "Consortio Parque de las Ciencias" serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contenga.

d) La creación, modificación, y definición de puestos de trabajo, se realizará a través de la R.P.T.

e) El Consorcio podrá contratar con carácter provisional y por razones de urgencia y necesidad servicios al margen de lo contemplado en la R.P.T. en cualquiera de las formas de contratación.

f) La RPT, una vez elaborada y aprobada legalmente se incluirá como Anexo I de este Convenio.

## **Capítulo VII. Jornada y horario.**



## **Artículo 20. Jornada y horario ordinarios.**

1. Debido a la singularidad y especiales características del Parque de las Ciencias, se consideran días laborales todos los días de la semana, independientemente de los turnos que se deban organizar para los descansos que contempla el Estatuto de los Trabajadores. El horario de los turnos se adaptará a los servicios y actividades dirigidas al público visitante.

2. La jornada ordinaria de trabajo será de 37,50 horas semanales, que a efectos de su realización podrán compensarse en períodos de cómputo anual. Su distribución se acomodará a las necesidades propias de la Entidad y los trabajadores se adaptarán a los diferentes turnos horarios existentes con objeto de garantizar la correcta prestación de los Servicios y actividades.

3. Horario de verano: se reducirá la jornada semanal en 5 horas, dos horas y media por la mañana y dos horas y media por la tarde, durante 13 semanas, comprendidas desde mitad de junio a mitad de septiembre de cada año, iniciándose siempre el lunes más próximo al 16 de junio.

4. Asimismo, se establecen las siguientes reducciones horarias: Durante la Semana Santa y la semana del Corpus, el horario se reducirá en dos horas y media, no siendo acumulable en el caso de que coincida con el horario de verano.

5. La jornada total anual será de 1.630 horas.

6. Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a un período de descanso de veinte minutos por la mañana o por la tarde, siempre en la parte de jornada de mayor duración, que se computará como de trabajo efectivo.

7. A fin de conciliar la vida familiar y laboral, se constituirá una Comisión de carácter paritario a fin de determinar la viabilidad de implantar el horario flexible, en función de las características de los distintos puestos de trabajo, siempre que no se perjudique el normal funcionamiento de los servicios. La implantación del mismo se hará una vez que se establezcan los criterios previos y el procedimiento.

## **Capítulo VIII. Vacaciones y permisos.**

### **Artículo 21. Vacaciones.**

1. La licencia por descanso anual, de 31 días de duración, será disfrutada preferentemente, durante los meses del periodo de junio a septiembre.

Su disfrute podrá ser en un solo periodo de un mes natural, o en dos periodos, siendo en este último caso las vacaciones efectivas de 26 días hábiles (de lunes a sábados) y el periodo menor mínimo a disfrutar de diez días naturales y el otro por el resto, y debiendo de dejar entre periodo y periodo un mínimo de diez días



de trabajo efectivo.

2. Teniendo en cuenta estas circunstancias, el personal concretará antes del 31 de marzo de cada año su petición individual del período de vacaciones para que sea conocido el calendario correspondiente con la suficiente antelación.

3. Para las vacaciones se establecerán turnos por meses en un sistema de rotación donde ningún trabajador sea discriminado por razones del servicio, tomando como base en primer lugar el acuerdo y en segundo lugar el sorteo. En todo caso, los turnos de vacaciones se establecerán de forma que quede efectivamente garantizada la prestación de todos los servicios y actividades.

4. El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año natural al que estén referidas, y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes. Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano, y el trabajador no las pudiese disfrutar por Incapacidad Temporal, podrá disfrutarlas fuera del período previsto pero siempre dentro del año natural al que correspondan. En supuestos excepcionales podrá autorizarse por la Dirección del Museo el disfrute de las vacaciones fuera de las previsiones de este apartado.

5. Los períodos de baja temporal por enfermedad o accidente, inferiores a un año, se computarán como de servicio activo a los solos efectos de lo previsto en este artículo.

6. A los trabajadores fijos o temporales que, por cualquier motivo, cesen en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

7. Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicio previsto prestar dentro del año natural.

## **Artículo 22. Permisos.**

1. Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

### **a) Por razones personales o particulares.**

1. Por matrimonio, quince días.

2. Por traslado de domicilio.

2.1. Con cambio de residencia, tres días.





2.2. Sin cambio de residencia, dos días

3. Por cuidado de cada hijo/a menor de nueve meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los periodos de tiempo a que se refiere este punto.

4. Por asuntos particulares.

4.1. Hasta un máximo de seis días al año no acumulables a las vacaciones anuales.

4.2. Sin retribución y por causa justificada, los trabajadores con dos años como mínimo al servicio del Museo tendrán derecho, si las necesidades del servicio lo permitiesen, a permisos con una duración mínima de 15 días y máxima de 6 meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando no hayan agotado el plazo máximo de tales permisos.

**b) Por razones de obligación o deber legal.**

1. Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento.

**c) Por razones de formación, con autorización previa y según las necesidades del servicio.**

1. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, por el tiempo indispensable durante los días de su celebración.

2. Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.

3. Por estudios sobre materias directamente relacionadas con las tareas que se desempeñen, por la duración de los mismos.

4. Podrá concederse permiso retribuido por un máximo de un año para realizar estancias profesionales y estudios sobre materias directamente relacionadas con los objetivos del Consorcio, previo informe favorable de la Dirección de la Entidad y siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan. El trabajador sólo tendrá derecho al percibo del salario base. En estos supuestos se podrá sustituir al trabajador por el período que corresponda, nunca superior a un año, mediante contratación temporal.



2. Los permisos recogidos en este artículo y en el Estatuto de los Trabajadores se solicitarán con antelación mínima de dos días. En caso de no obtener respuesta en ese plazo se entenderá afirmativo, salvo los que le corresponda una regulación concreta conforme al presente Convenio o por su legislación específica.

### **Artículo 23. Permisos por guarda legal.**

1. Quién por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo, algún menor de seis años, o a un/a discapacitado/a físico o psíquico o sensorial, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Esta reducción se autorizará por un año, siendo revisable una vez transcurrido éste.

Tendrá el mismo derecho quién 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.

2. En supuestos especiales distintos a los anteriormente señalados, la solicitud de reducción se estudiará por la Comisión del Convenio, que emitirá la correspondiente propuesta previa a la resolución correspondiente.

3. En aquellos supuestos en que los padres separados, tengan concedido el horario de visitas a sus hijos/as y les coincida con la jornada laboral, siempre que no exista posibilidad de adaptar el mismo por el procedimiento que legalmente corresponda, a petición de los interesados debidamente acreditada, se posibilitará por los distintos jefes/as de los servicios la adaptación del horario de turnos de trabajo a fin de posibilitar aquéllos.

4. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancias de la madre o del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.

### **Artículo 24. Permisos de la mujer trabajadora.**

En los supuestos de parto o adopción, los permisos otorgados al personal de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial a solicitud del mismo, y si lo permiten las necesidades del servicio en los términos en que se determine por la normativa correspondiente.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

## **Capítulo IX. Excedencias y suspensión del contrato de trabajo.**

### **Artículo 25. Excedencias y suspensión del contrato de trabajo.**

1. Los tipos de excedencias serán los siguientes:

- a) Excedencia voluntaria.
- b) Excedencia forzosa.
- c) Excedencia por cuidado de hijos.
- d) Excedencia por incompatibilidad.
- e) Excedencia por cuidados geriátricos.

2. También serán causa de suspensión del contrato de trabajo la incapacidad temporal.

### **Artículo 26. Excedencia voluntaria.**

1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad con tal carácter al servicio del Consorcio. La duración de



esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco; si la condición de trabajador fijo fuera superior a tres años, dicha excedencia podrá ser de hasta diez años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por el mismo trabajador sin han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. El trabajador podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiera cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el mismo. En estos supuestos, se le asignará, cuando surja, una vacante de su misma categoría profesional.

3. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reingreso prevista.

### **Artículo 27. Excedencia forzosa.**

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos, se entiende por cargo público la elección para Diputado del Parlamento Europeo, Diputado o Senador de las Cortes Generales, Diputado de Asamblea Autonómica, Concejal de Ayuntamiento o Alcalde con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas Comunitarias o Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o Internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados Provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes nombrados por Decreto del Consejo de Gobierno.

2. Asimismo quedará en situación de excedencia forzosa el personal que pase a prestar servicios como personal eventual en la institución del Defensor del Pueblo Andaluz, los que sean nombrados para ocupar un puesto de carácter eventual en cualquier organismo de la Junta de Andalucía y los que sean designados para ocupar puestos de personal funcionario en la Administración Autonómica Andaluza, el Ayuntamiento, la Diputación Provincial o la Universidad de Granada.

3. El reingreso al servicio del Consorcio desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

### **Artículo 28. Excedencia por cuidado de hijos.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, hasta los seis años de edad del niño, para atender al cuidado del mismo.

Cuando el padre y la madre trabajen en el Consorcio, solamente uno de ellos

podrá ejercitar este derecho.

2. El mismo derecho tendrán los trabajadores del Consorcio que adopten legalmente un hijo, por el tiempo que falte hasta que el hijo cumpla seis años de edad.

3. En los casos previstos en párrafos anteriores, los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

### **Artículo 29. Excedencia por cuidados geriátricos.**

1. Los trabajadores fijos que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un ascendiente en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad y mayor de 65 años que, por limitaciones físicas o psíquicas, requiera una atención geriátrica continuada e intensiva, tendrán derecho, por una sola vez durante su relación con el Consorcio, a un período de excedencia que no podrá superar en ningún caso los tres años.

2. Dicha excedencia podrá concederse, a petición del interesado, por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo indicado.

3. La solicitud de excedencia deberá presentarse al menos con dos meses de antelación a la fecha en la que se pretenda hacer efectiva la misma, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas.

4. Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de antigüedad. No obstante, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

5. La excedencia terminará:

a) Por el agotamiento del período concedido, produciéndose el reingreso el día siguiente a la finalización del mismo.

b) Por el fallecimiento del ascendiente causante. En este caso deberá solicitarse el reingreso dentro de los quince días siguientes al óbito.

### **Artículo 30. Incapacidad temporal.**

El trabajador que se encuentre en esta situación percibirá una cuantía equivalente a la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y las retribuciones íntegras del último mes.

### **Artículo 31. Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.**

Además de lo dispuesto en los artículos 25 a 30, el contrato de trabajo podrá



suspenderse por las causas y con los efectos previstos en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo X. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 32. Disposiciones generales.**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.
2. Los órganos directivos que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.
3. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, directamente o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad.

### **Artículo 33. Graduación de infracciones y faltas.**

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser calificadas como leves, graves y muy graves.

### **Artículo 34. Faltas muy graves.**

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de las tareas encomendadas.
2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
3. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen un perjuicio grave al Consorcio o a los ciudadanos.
4. La obstaculización de ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
5. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.



6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.
8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o para terceros.
9. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
10. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
11. Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Consorcio.
12. La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
13. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
14. El uso, utilización o apropiación de bienes, comunicaciones y servicios puestos a disposición de los trabajadores para uso en la realización del trabajo o actuaciones profesionales.

### **Artículo 35. Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves:

1. La falta de obediencia 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 o público en general.
4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
5. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
6. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en



tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

8. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

9. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios que puedan establecerse o a impedir que puedan ser 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 por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.

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

13. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

### **Artículo 36. Faltas leves.**

Tendrán la consideración de 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 en el cumplimiento del trabajo.

4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.

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

6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

### **Artículo 37. Sanciones.**

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas





tipificadas en los artículos anteriores, serán las siguientes:

**A. Por faltas leves:**

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita con constancia en expediente.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

**B. Por faltas graves:**

- a) Amonestación escrita con constancia en expediente.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.

**C. Por faltas muy graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de seis meses y un día hasta un año.
- b) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que las hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

4. En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con el despido por la comisión de infracciones que den lugar a ello, y obtuviera sentencia declarando la nulidad del mismo, podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en dicho pronunciamiento judicial.

**Artículo 38. Competencia para la imposición de sanciones.**

A los efectos de lo previsto en este Capítulo, la competencia para la imposición de sanciones por la comisión de las infracciones tipificadas en este Convenio corresponderá:

- a) A la Dirección del Consorcio, cuando se trate de infracciones graves y leves.
- b) A la Presidencia de la Entidad, en el caso de infracciones muy graves. No obstante, el despido disciplinario del personal deberá ser ratificado por el Consejo Rector de la misma.

**Artículo 39. Prescripción.**







1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a contar desde el día en que el Consorcio haya tenido conocimiento de su comisión y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido aquéllas.
2. Estos plazos quedarán interrumpidos con la iniciación, con el conocimiento del presunto infractor, del correspondiente expediente disciplinario, mientras que la duración del mismo en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

#### **Artículo 40. Procedimiento sancionador.**

1. Para imponer sanciones por la comisión de infracciones graves y muy graves, habrá de instruirse el oportuno expediente disciplinario para el que se asignará instructor a la persona que en cada momento designe quien ostente la potestad disciplinaria. De dicha incoación se dará cuenta al trabajador y en el desarrollo del expediente serán oídos los representantes de los trabajadores y el propio trabajador.

Si el trabajador expedientado ostentase la condición de representante del personal se tendrán en cuenta, además, las garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, se notificará a los restantes representantes del personal si los hubiere la incoación del expediente para que, además del interesado, sean oídos.

2. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos y ordenará su notificación al trabajador, quien a partir de ese momento dispondrá de un plazo de diez días para contestar al mismo y proponer la práctica de cuantas diligencias de prueba convengan a su derecho.

3. En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado, su declaración y la de los testigos si los hubiere.

4. El instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización, procediendo de igual forma respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. El interesado tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

5. Realizados los trámites anteriores, el instructor formulará la preceptiva propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato al trabajador imputado. para que, en el plazo máximo de diez días, pueda hacer las alegaciones que estime procedentes.

6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el instructor dentro del plazo de dos meses contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa causa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución que corresponda o, si no fuera de su competencia, elevarlo al órgano competente.

7. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad alguna 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.

## **Capítulo XI. Formación y perfeccionamiento profesional.**

### **Artículo 41. Formación y perfeccionamiento profesional.**

1. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando proceda, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permita. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este Convenio. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad los estudios de que se trate.

3. El "Consortio Parque de las Ciencias", directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos de considerará como de trabajo efectivo.

4. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el



trabajador tendrá derecho, al menos una vez cada tres años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

a) Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de la que dedica a la asistencia a dichas clases.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Consorcio podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

5. El Consorcio 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 el servicio.

La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador a quien se le abonará además de su salario, los gastos de viaje dietas y matriculación.

6. Cuando el trabajador solicite la asistencia a estos encuentros, la decisión sobre la misma corresponderá a la Dirección de la Entidad, teniendo en cuenta la materia tratada y su interés para los trabajos y objetivos del Museo. En estos casos, se pactarán gastos de viaje, dietas, matriculación y se abonará el salario íntegro correspondiente.

7. El Consorcio incluirá en su presupuesto anual una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal para asegurar los objetivos de formación citados, teniendo en cuenta en todo caso las disponibilidades y limitaciones presupuestarias.

## **Capítulo XII. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.**

### **Artículo 42. Participación en materia de seguridad y salud laboral.**

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención del Museo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud, en los términos establecidos en la vigente legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 43. Actuaciones en materia de seguridad e higiene.**

1. El "Consortio Parque de las Ciencias" está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad e Higiene en sus instalaciones, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma, y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuentos en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

2. La formulación de la política de Seguridad e Higiene partirá del análisis estadístico o casual de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas, de la detección e identificación de los riesgos y de los agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención utilizados hasta el momento. Esta política, se planificará cada dos años, deberá comprender en todo caso los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

3. Para la realización de los planes y programas de Seguridad e Higiene, así como para su realización y puesta en práctica, el Consorcio podrá disponer equipos y medios técnicos especializados cuando sea posible y aconsejable. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación oportuna fundamentalmente en cuanto se refiere a la planificación, estudios y proyectos preventivos, sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

#### **Artículo 44. Comité de Seguridad y Salud.**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Consorcio en materia de prevención de riesgos.

2. La Presidencia determinará su composición, siendo el propio Comité el que establecerá sus normas de funcionamiento.

3. El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de seguridad e higiene.

#### **Artículo 45. Delegados de Prevención.**



Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal del Consorcio.

Las partes firmantes asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar a los Delegados de Prevención de los medios suficientes y créditos horarios suplementarios a fin de posibilitar el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomienden, todo ello de conformidad con lo establecido en la vigente normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 46. Elementos de protección.**

Los trabajadores tendrán derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de salud laboral y seguridad. El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer en ejercicio de sus funciones la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

#### **Artículo 47. Reconocimientos médicos.**

Los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) Una vez al año para todo el personal en la forma y condiciones que se determinen.
- b) De manera periódica y específica al personal que, por su actividad, se estime necesario por los Centros Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- c) A todo trabajador con más de treinta días de baja por enfermedad, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- d) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de su incorporación al puesto de trabajo.

#### **Artículo 48. Vestuario.**

Al personal sujeto al presente Convenio se le dotará durante el primer trimestre de cada año del vestuario íntegro que le corresponda en función de las labores a desempeñar por el mismo.

### **Capítulo XIII. Estructura salarial.**

#### **Artículo 49. Salario base.**

Es la parte de retribución del trabajador fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 20 del presente Convenio.





## **Artículo 50. Complementos y pluses salariales.**

### **1. Antigüedad.**

Consistirá en una cantidad que se fijará en la RPT y que se establece en función de la categoría en el que en cada momento esté encuadrado el trabajador, por cada tres años de servicio efectivo.

Se abonará a partir del primer día del mes en que el trabajador cumpla tres años o múltiplo de tres de servicio efectivo. El tiempo de trabajo en cualquiera de las Consejerías y Administraciones o Entidades miembros del Consorcio será reconocido como de servicios previos.

Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores de carácter indefinido o eventual con independencia, con respecto a estos últimos, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente.

### **2. 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 la antigüedad más el 40% del Complemento de Destino, que se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre y se abonarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondiente a dichas mensualidades.

Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la aplicación de la fórmula expuesta a continuación, teniendo en cuenta que los meses completos se computarán de 30 días a estos efectos:

Sueldo Base Mensual + 40% C. Destino Mensual + C.

Antigüedad Mensual / 180 X Nº de días de servicio prestados.

Los trabajadores que cesen en el servicio al Consorcio antes del devengo de las citadas pagas, tendrán derecho a percibir el importe correspondiente determinado de la forma antes indicada.

### **3. Complemento de destino.**

Este complemento salarial se percibirá en doce mensualidades, en la cuantía que se contemple en la RPT.





El 40% de este complemento salarial se incluye en cada una de las dos pagas extraordinarias junto al salario base, según se contemplará en la RPT.

La percepción de este concepto depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que no tendrá en ningún caso carácter consolidable.

#### **4. Complemento específico.**

1. Los factores que configuran el complemento específico son: dedicación, especial dificultad técnica, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad.
2. El Complemento Específico será el contenido en la Relación de Puestos de Trabajo vigente en cada momento, que figurará como anexo I al Convenio.

#### **5. Incentivo de Productividad.**

Se establece este Incentivo, a distribuir a criterio de la Dirección, destinado a compensar al personal por el especial esfuerzo y dedicación a las funciones encomendadas. Su periodicidad de pago será cuatrimestral y el importe a distribuir anualmente será, como máximo, el 5% de la masa salarial.

#### **6. Otros complementos y pluses.**

Podrá acordarse por la Comisión del Convenio el establecimiento de otros complementos y pluses personales o de puesto de trabajo, en su caso, cuando, como consecuencia de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, se produzcan diferencias retributivas.

#### **7. Retribuciones de la jornada reducida.**

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la ordinaria pactada en el artículo 20 de este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

#### **Artículo 51. Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias.

Por ello, acuerdan, con el objetivo de crear empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose para su aplicación a los criterios expuestos a continuación:

1. Horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de



materiales o instalaciones: el criterio a seguir será el de su realización y su carácter obligatorio.

2. Horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios en la programación de actividades u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza propia de la actividad que desarrolla el Museo: el criterio a seguir es el de su realización siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos legalmente.

Este tipo de horas extraordinarias es considerado de tipo estructural y, por tanto, de libre aceptación.

3. A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas contempladas en los apartados primero y segundo se registrarán por lo dispuesto en la vigente legislación sobre la materia.

4. Se prohíbe expresamente la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural o de fuerza mayor.

5. La Dirección del Museo informará con carácter mensual a la representación de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución y relación nominal de los trabajadores afectados.

Asimismo, y en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, el Museo y la representación de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

6. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

7. No tendrán el carácter de horas extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal legal o pactada, pero no superen la ordinaria legal o pactada en cómputo anual, o de ciclos inferiores en su distribución semanal, si dicha jornada se hubiese convenido, lo que se reflejará en el calendario laboral. Las horas que sobrepasen la jornada anual o de ciclos inferiores, en su citada distribución semanal, así como la de nueve horas diarias, serán siempre retribuidas como extraordinarias.

8. Las horas extraordinarias se compensarán, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso. No obstante, estos periodos de descanso en ningún caso podrán ser acumulables a las vacaciones anuales ordinarias.





9. El valor de la hora extraordinaria para cada grupo y categoría profesional será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

Salario Bruto / 1.630 horas x 1,75 (coeficiente)

Para las horas extraordinarias realizadas en festivos (no domingos) el coeficiente multiplicador será 2.

Se racionalizará el uso de los servicios extraordinarios, no pudiendo sobrepasarse 10 horas en una misma jornada excepto en casos excepcionales.

### **Artículo 52. Revisión salarial.**

1. A partir de enero de 2006 se aplicará una revisión salarial anual, al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, en el porcentaje de crecimiento del IPC anual publicado por el Instituto Nacional de Estadística de diciembre a diciembre, siempre que la normativa básica y la legislación presupuestaria correspondiente lo permitan.

Dicha revisión se incluirá preferentemente en la nómina de los trabajadores del mes de enero y será consolidable a todos los efectos.

2. El Consorcio negociará los futuros convenios de las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio con una antelación de, al menos, dos meses a la fecha de aprobación del Presupuesto Ordinario de la Entidad, ajustando el Presupuesto a los compromisos adquiridos previamente con el personal.

## **Capítulo XIV. Acción social y formación.**

### **Artículo 53. Acción Social y Formación.**

1. Se establece la cantidad de 6.000 euros como mínimo para Acción Social y Formación en el ejercicio de 2005, revisable en su cuantía anual según el aumento que se produzca en los correspondientes Presupuestos Anuales de la Entidad.

2. Esta Acción Social se plasmará en las ayudas que en cada momento fije la Dirección de la Entidad a propuesta de la Comisión del Convenio.

### **Artículo 54. Convenio de Créditos y Plan de Pensiones.**

Se creará, a la entrada en vigor del presente Convenio, una Comisión de trabajo constituida por representantes sindicales y del Consorcio para el estudio y negociación con entidades financieras de un convenio que recoja créditos a interés preferente, planes voluntarios de pensiones, planes de ahorro, seguros de vida y cuantos productos financieros puedan beneficiar a los/as trabajadores/as





objeto de este Convenio.

## **Capítulo XV. Jubilación.**

### **Artículo 55. Jubilación voluntaria.**

1. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en la vigente normativa de aplicación. En este supuesto, el trabajador percibirá una compensación de jubilación equivalente a la diferencia entre el salario percibido, en el que no se computarán los pluses, y la pensión de jubilación, desde el día del cese en el servicio activo hasta el día en que cumpla los 65 años.
2. La solicitud dirigida a la Presidencia del Consorcio, deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de los 64 años.

## **Capítulo XVI. Derechos sindicales.**

### **Artículo 56. Derechos de los trabajadores.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y las secciones sindicales, tendrán derecho a realizar asambleas en las instalaciones del Museo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de los servicios, mediante preaviso de dos días hábiles dirigido a la Dirección de la Entidad. En todo caso, se procurará la celebración de estas asambleas en los días y en las horas de cierre al público del Museo.
2. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

### **Artículo 57. Las Secciones Sindicales.**

Todos los trabajadores/as, tendrán derecho a constituir Secciones y afiliarse libremente a las mismas, de acuerdo con lo previsto en la Ley 11/85 y Ley 9/87.

Las Secciones Sindicales, tendrán las siguientes funciones:

- a. Recoger reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores/as y plantearlas ante la Comisión del Convenio o ante el Consorcio.
- b. Convocar Asambleas, de acuerdo a lo establecido en este Convenio.

### **Artículo 58. Derechos de las secciones sindicales.**

Las Secciones Sindicales tendrán los siguientes derechos:

- a. A tableros de anuncios, en los distintos centros y dependencias donde preste sus servicios el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, donde poder exhibir sus comunicaciones y avisos.
- c. Hacer propaganda de sus alternativas y posiciones en materia sindical, utilizando todos los medios de comunicación a su alcance.
- d. A disponer de un delegado sindical cada una. Estos Delegados Sindicales, dispondrán de un máximo de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones. Se advertirá previamente a los Jefes/as de los correspondientes Servicios del uso de dichas horas.

### **Artículo 59. Derechos de los representantes del personal.**

1. Los representantes de los trabajadores tendrán el derecho al tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. A estos efectos, dispondrán de un máximo de 15 horas mensuales cada uno de los existentes.
2. Cuando las funciones desempeñadas por los representantes requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de veinticuatro horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar actividades representativas, teniendo siempre en cuenta las necesidades propias del servicio de la Entidad.
3. Los representantes de los trabajadores podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales que les correspondan en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. En todo caso, deberán controlar el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.
4. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de los órganos de Dirección del Consorcio.
5. Los representantes de los trabajadores intervinientes en la negociación colectiva estarán liberados durante el transcurso de la misma, teniendo en cuenta en todo caso las necesidades del servicio propio de la Entidad.
6. Los representantes de los trabajadores gozarán, sin perjuicio de lo establecido en párrafos anteriores, del resto de derechos que les otorgue la legislación vigente.

### **Capítulo XVII. Mediación en conflictos colectivos.**

## **Artículo 60. Mediación, arbitraje y conciliación.**

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito del presente Convenio, requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión del Convenio, órgano al que se reconoce por las partes firmantes como instancia previa en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.
2. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida.
3. El procedimiento de mediación y arbitraje será el establecido por la Comisión del Convenio, pudiendo contar con el asesoramiento del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

## **Capítulo XVIII. Indemnizaciones.**

### **Artículo 61. Indemnizaciones por razón del servicio.**

1. El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisado a realizar cuando, en cumplimiento de sus obligaciones laborales, tenga que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual.
2. Dieta por el desarrollo de funciones de "Técnico de Guardia".

El personal técnico al servicio del Consorcio que desempeñe funciones de "Técnico de Guardia", de acuerdo con la descripción que de estas funciones se contiene en el Reglamento de Régimen Interior, tendrá derecho a la percepción de una dieta, que se hará efectiva al término de cada semana de guardia. Este concepto será fijado anualmente en los Presupuestos.

3. Las cuantías de estas percepciones serán las establecidas en el Reglamento de Régimen Interior, en la normativa vigente de aplicación y en sus correspondientes actualizaciones.

### **Disposiciones adicionales.**

#### **Primera. Acuerdos posteriores a la entrada en vigor del Convenio.**

Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc., del personal incluido en su ámbito de aplicación, ahora recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales.

Estos acuerdos se anexarán al presente Convenio y formarán parte estructural del



mismo.

### **Segunda. Condiciones más favorables.**

Las condiciones laborales establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y, por tanto, cualquier mejora que se establezca por acuerdo del Consejo Rector de la Entidad o norma más favorable, se aplicará prevaleciendo sobre el articulado del mismo.

### **Tercera. Redacción de la Relación de Puestos de Trabajo.**

En el plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor del presente Convenio, la Dirección de la Entidad procederá a elaborar la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, de forma que la misma refleje y actualice las condiciones de trabajo del personal que actualmente presta sus servicios en la misma.

### **Cuarta. Situación del personal en caso de disolución del Consorcio.**

En caso de disolución del "Consortio Parque de las Ciencias", el personal que presta sus servicios en el mismo, así como el conjunto de derechos y obligaciones que le son inherentes, serán asumidos por aquella Administración, Entidad o Institución que continúe con la prestación del servicio que motivó su creación.

### **Disposiciones finales.**

#### **Primera. Aplicación e interpretación del Convenio.**

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen expresamente a respetar cada uno de los preceptos que forman parte de su articulado, entendiendo el mismo como un todo indivisible, por lo que no podrán ser renegociados, modificados, reconsiderados o parcialmente apreciados, ni interpretados separadamente de su contexto, no pudiéndose pretender la aplicación de parte de su articulado desechando el resto; debiendo ser aplicado y observado en su integridad.

#### **Segunda. Normativa de aplicación.**

Para todo lo no contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

## **Anexo I**

### **Definición de categorías profesionales**

#### **Grupo de técnicos**

**Director de Área.**

Es la persona que dependiendo de la Dirección, tiene a su cargo un Área específica dentro del Organigrama Funcional del Museo, de ella dependen una serie de puestos con diferentes responsabilidades y funciones.

Elabora y propone programas de trabajo propios de su puesto. Dirige, organiza, proyecta, controla, supervisa, etc., todas las actividades de su Área, y participa con la Dirección, el resto de Directores de Área y Jefes de Departamento en el Comité de Dirección. Desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada anteriormente pero que sea propia del puesto ocupado.

**Jefe de Departamento.**

Es la persona que dependiendo de una Dirección de Área, tiene a su cargo el desarrollo de las actividades de, un Departamento y de ella depende el personal del mismo, a quien dará las instrucciones precisas para el desarrollo de su trabajo y cumplimiento de sus objetivos.

Propone e interviene en programas de trabajo propios de su puesto; Organiza y coordina la prestación de los servicios de las empresas que tenga adjudicadas.

Participa con la Dirección, y los Directores de Área en el Comité de Dirección. Desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada anteriormente pero que sea propia del puesto ocupado.

**Técnico Superior.**

Es la persona que, de acuerdo con lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo, desarrollará entre otras las siguientes responsabilidades: participar e intervenir en programas de trabajo propios de su puesto; elaborar propuestas e informes relacionados con los objetivos de centro, dirigir al personal de inferior grupo asignado a la actividad que desarrolle; participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones; desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada anteriormente pero que sea propia del puesto ocupado.

**Técnico.**

Persona que, de conformidad con lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo de la Entidad, desarrollará entre otras las siguientes responsabilidades: participar, elaborar o intervenir en programas de trabajo propios de su puesto; elaborar propuestas e informes relacionados con los objetivos del centro o programas propios de su puesto; dirigir al personal de inferior categoría asignado a la actividad que desarrolle; participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones; desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada anteriormente pero que sea propia del puesto ocupado.





## **Grupo de administración y gestión.**

### **Coordinador de Administración.**

Es la persona que, actuando a las órdenes y bajo la supervisión de la Dirección de Área, tiene la responsabilidad directa de la marcha administrativa, tanto económica como de personal del Consorcio. Entre sus principales funciones estará la de organizar, distribuir y asesorar en todas las cuestiones de su ámbito, realizará la tramitación e impulsión de expedientes, propuestas de resolución que no requieran una preparación técnica superior, preparación de nóminas y datos estadísticos, realiza actividades que implican responsabilidad por el manejo de fondos o por el mando de unidades que agrupan puestos de trabajo de carácter administrativo o auxiliar. Desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada anteriormente pero que sea propia del puesto ocupado. Coordina la prestación de los servicios de las empresas que tenga adjudicados.

### **Oficial Administrativo 2ª.**

Son trabajadores encargados de tareas administrativas de carácter superior, de trabajo de oficina y despacho, ejecución de la contabilidad de la Entidad en sus diferentes conceptos, con anotación en las cuentas correspondientes de todos los apuntes contables, manteniendo la contabilidad y los inventarios al día, y preparados para la Intervención, así como la conciliación y cuadro de las cuentas bancarias, corrientes y de crédito, así como el mantenimiento de las bases de datos administrativas y de protocolo. Desarrollará cualquier otra responsabilidad no contemplada anteriormente pero que sea propia del puesto ocupado.

### **Auxiliar Administrativo.**

Son los trabajadores encargados de tareas consistentes en operaciones elementales relativas al trabajo de oficina y despacho, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, confección de documentos recibos, fichas, etc., transcripción o copias, extractos, registros, contabilidad básica, atención al teléfono, mecanografía al dictado y copia, toma taquigráfica en su caso, manejo de ordenadores y máquinas simples de oficina que por su funcionamiento no requieran hallarse en posesión de técnicas especiales y realizan también funciones administrativas de carácter elemental.

## **Grupo de operarios.**

### **Jefe de Mantenimiento.**

Es el trabajador cualificado por su experiencia y grado de especialización, designado para asumir la dirección y control de un grupo de personal preparado profesionalmente, distribuyendo, dirigiendo e inspeccionando los trabajos a realizar o realizados e indicando a dicho personal a sus órdenes la forma y medios





a emplear, responsabilizándose del trabajo, seguridad y organización del equipo a su cargo. Desarrolla su trabajo como responsable del mantenimiento de las instalaciones de la Entidad, cuidando de que el personal a su cargo cumpla con sus labores profesionales. Son funciones propias el facilitar datos de costo, avance de presupuestos, así como la capacitación y formación del personal a sus órdenes. Desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada anteriormente pero que sea propia del puesto ocupado.

### **Oficial de Mantenimiento.**

Es el trabajador encargado de coordinar, bajo la supervisión del Jefe de Mantenimiento, los trabajos de cuidado y entretenimiento elemental de las instalaciones de la Entidad, así como prestar su experiencia y especialización para el correcto cumplimiento de los auxiliares en los trabajos encomendados. Sustituirá a su Jefe en su ausencia como responsable del mantenimiento de las instalaciones, dando las instrucciones y órdenes precisas para la resolución de incidencias y averías de las mismas. Desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada anteriormente pero que sea propia del puesto ocupado.

### **Oficial Frigorista-Calefactor.**

Es el trabajador encargado de coordinar, bajo la supervisión del Jefe de Mantenimiento, los trabajos de cuidado, mantenimiento y reparación de todas las instalaciones de frío y calor de la Entidad, así como prestar su experiencia y especialización para el correcto cumplimiento de los auxiliares en los trabajos encomendados. Desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada anteriormente pero que sea propia del puesto ocupado.

### **Auxiliar de Mantenimiento.**

Son los trabajadores que, sin constituir propiamente un oficio de mantenimiento, realizan funciones relativas al cuidado y entretenimiento elemental de las instalaciones de la Entidad, tales como: calderas de calefacción e instalaciones de agua caliente, frigoríficos, fontanería, electricidad, etc., así como reparaciones básicas de esas instalaciones, debiendo buscar siempre la mayor economía y rendimiento. Estos trabajadores pueden prestar sus servicios en cualquier dependencia de la Entidad y están siempre a las órdenes de otro trabajador que supervisa su labor.





## CONSORCIO PARQUE DE LAS CIENCIAS

TABLA SALARIAL. A partir de enero 2005 (+3,20% IPC anual dic. 2004)

Categoría	Salario Base	Compl. Destino	Compl. Especif.	Antig. Trienio	Compl. Especial	Plus Turn/Tco. Guardia	extra sin antigüedad	Bruto mensual sin antigüedad	Bruto anual sin antigüedad
Director de Area	1.464	927	1.090	97			1.835	3.480	45.434
Jefe Departamento	1.335	716	542	80		258	1.622	2.851	37.456
Técnico Senior (Guardia)	1.185	587	275	65		258	1.419	2.304	30.484
Técnico (Guardia)	1.005	472	238	56		258	1.194	1.974	26.074
Técnico	1.005	472	238	49			1.194	1.716	22.978
Coord. Administración	1.005	472	313	51			1.194	1.790	23.872
Jefe Servicio Mantenimiento	907	552	542	56			1.128	2.001	26.266
Oficial Mantenimiento	614	376	276	38		103	764	1.369	17.957
Oficial Frigorista-Calefactor	614	376	276	36			764	1.266	16.718
Oficial Administrativo 2º	688	463	316	41			873	1.466	19.339
Técno Aux. Informática	688	463	316	41			873	1.466	19.339
Aux. Administrativo	614	375	255	35			765	1.246	16.475
Aux. Mantenimiento	560	328	248	35		10.3	692	1.240	16.260