

## IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE GESTIÓN DE PROGRAMAS CULTURALES

### Capítulo I. Ámbito de aplicación y disposiciones generales

#### Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

1. El Convenio Colectivo regulará la relación jurídico laboral entre la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales 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 Prestación de Servicio o consultoría y asistencia técnica con la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales, 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 Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales, 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, directores de puesta en escena, coros, programas musicales y personal artístico en general sujeto 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, horario y jornada, que se adecuará a las necesidades del servicio. A los trabajadores comprendidos en el Nivel I de los distintos grupos profesionales no se aplicará lo dispuesto en materia



de horario.

## **Artículo 2. Ámbito territorial.**

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

## **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente convenio tiene una vigencia de dos años (1 de 2008 a 31 de diciembre de 2009). Su entrada en vigor se producirá a partir del día siguiente de su publicación, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional sexta para los efectos económicos.

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. Plan de igualdad.**

4.1. Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Promover la igualdad real y efectiva de ambos sexos, impulsando medidas que persigan la paridad.
- 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, síquicas o sensoriales. Se perseguirá cualquier acción que suponga acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras,





4.2. De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la empresa se establecerá un plan de igualdad que garantice la igualdad real y efectiva de ambos sexos, que será negociado en el seno de la comisión paritaria. Se constituirá una comisión de igualdad, de composición paritaria, que realizará el seguimiento y vigilancia del plan de igualdad, proponiendo las medidas que considere oportunas.

4.3. La Empresa Pública de Gestión asume el compromiso de actuación socialmente responsable, garantizando no sólo el desarrollo personal y profesional de quienes trabajan en la misma, sino garantizando el respeto de los derechos fundamentales en sus relaciones con terceros y con la ciudadanía en general. La gestión de los recursos humanos se basará en el pleno respeto al ordenamiento jurídico. La integración de personas con discapacidad, así como de cualquier colectivo en riesgo de exclusión, tendrá especial tratamiento en las convocatorias para la provisión de vacantes y en la contratación temporal. Igualmente, se tendrá en cuenta esta consideración en la contratación con terceros. La comisión paritaria del convenio constituirá una comisión que velará por el cumplimiento de las medidas de responsabilidad social.

4.4. La Empresa establecerá un entorno laboral seguro y agradable, y tomará las medidas adecuadas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Se garantizará que todas las personas trabajadoras reciban de forma periódica formación e información sobre salud y seguridad laboral.

4.5 En la conciencia de contribuir a un desarrollo económico más sostenible que garantice la protección del medio ambiente, la Empresa asume un compromiso en la reducción del deterioro medio ambiental, promoviendo medidas para el reciclaje de materiales, optimización del uso de los recursos y medidas que contribuyan al ahorro energético, que serán objetivos de este convenio en todos los centros de trabajo.

### **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.

## **Capítulo II. Comisiones 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 seis miembros, tres en representación de la empresa, tres 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) Análisis y estudio de los complementos de puestos de trabajo -excepto los referidos al nivel I y directores de Unidad-, 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. La comisión será informada de la aprobación de los complementos de productividad con antelación a su abono efectivo.

f) Ser informados del nombramiento y cese de puestos de dirección de la empresa.

g) Aprobar las bases de convocatorias de provisión de vacantes. En caso de desacuerdo, resolverá la dirección de la Empresa. Deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días hábiles.

h) Ser informada de las acciones formativas de la empresa, y su evaluación, pudiendo proponer las medidas que se estimen convenientes, participando en su ejecución.

i) Desarrollar todas aquellas materias no previstas en este artículo que se derivan

de la aplicación del presente convenio.

j) Elaborar y proponer a la dirección gerencia el plan de igualdad que garantice la igualdad real y efectiva de ambos sexos, así como el plan de responsabilidad social.

4. En el seno de la comisión paritaria se formará, con igual carácter paritario, una comisión de igualdad que realizará el seguimiento y vigilancia del plan de igualdad, proponiendo las medidas que considere oportunas. Así mismo, se constituirá una comisión de responsabilidad social.

5. Se establece el crédito de 15 horas mensuales a distribuir entre los tres 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.

### **Capítulo III. Organización del trabajo y clasificación profesional**

#### **Artículo 8. Organización del trabajo.**

Corresponde a la Dirección de la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales, la organización del trabajo, facultad que la ejercerá conforme a la Legislación vigente y a lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

#### **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 relacionada con la materia a desempeñar, o con conocimientos expresamente contrastados por la Empresa y experiencia de al menos 5 años en puesto similar en el 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 relacionada con la materia a desempeñar, o con conocimientos contrastados por la Empresa y experiencia de al menos 3 años en puesto similar en el 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 sea necesaria 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 puesto similar en el 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 formación 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 incluye en esta categoría al Jefe de Sala de Teatro, al informador de visitas culturales y a la responsable de taquilla si realiza las funciones administrativas derivadas de la taquilla, los monitores de visitas guiadas en conjuntos históricos, museos y yacimientos, venta y control de 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 integran en este nivel aquel trabajador que con titulación superior, o conocimientos contrastados por la empresa y experiencia en puesto similar 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 puesto similar 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 puesto similar 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 FPPII o similar, o con conocimientos contrastados por la empresa y experiencia de

al menos un año en su sector, desarrolla las especialidades técnicas de iluminación, sonido, maquinaria, utilería, sastrería, regiduría, audiovisual o cualquier otra de análoga naturaleza. Se incluye al montador de exposiciones.

Nivel 5.

Se integran en este nivel aquellos trabajadores que realizan tareas u operaciones elementales de carácter auxiliar técnico para las que se precisan conocimientos generales o destreza suficiente, auxiliando al personal técnico 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, almacenes o espacios encomendados, adscritos o pertenecientes a la Empresa Pública de Gestión. Incluye los siguientes niveles:

Nivel 1.

Se integran en este nivel aquel trabajador que con titulación superior, o conocimientos contrastados por la empresa y experiencia en puesto similar 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 puesto similar 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 puesto similar 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 FPPII o similar, o con conocimientos contrastados por la empresa y experiencia de al menos un año en puesto similar en el 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 incluirá en esta categoría profesional el conductor habitual de vehículos. El conductor podrá realizar las funciones establecidas en los niveles inferiores en los períodos de falta de ocupación efectiva como conductor.

#### Nivel 6.

Se integran en este nivel aquellos trabajadores que realizan tareas u operaciones básicas de conservación o mantenimiento de edificios o instalaciones, para las que no se precisen titulación ni cualificación académica, auxiliando al personal de niveles superiores. Se encuentran incluidos:

- 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) Auxiliar de conservación de conjuntos históricos o yacimientos que realicen funciones cualificadas.
- c) Auxiliares de sala de espacios escénicos, eventos culturales y exposiciones. Requiere conocimiento de idiomas o experiencia de al menos dos años.

#### Nivel 7.

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

- a) Conserje, Ordenanza o Guardería, sus funciones, entre otras, comprenden: acompañar a los visitantes dentro del edificio, distribución del correo, realización de fotocopias, encuadernaciones, recepción de visitas, y vigilancia y cuidado del

edificio.

b) Personal de limpieza.

c) Auxiliares de control.

d) Peones, jardineros, que realizan tareas básicas y físicas.

e) Azafatas.

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 dirección que corresponda, según consta en el anexo I relativo a las tablas salariales, en las condiciones establecidas en el artículo 33 del Convenio Colectivo.

#### **Capítulo IV. Provisión de vacantes, contratación e ingresos**

##### **Artículo 10. Relación de Puestos Vacantes.**

10.1. Las vacantes se proveerán según el procedimiento establecido en este convenio.

10.2. La Empresa elaborará el catálogo de la estructura laboral de la empresa, indicando la denominación del puesto, categoría profesional, formación, experiencia requerida, funciones específicas del puesto y su retribución.

10.3. La empresa, con respeto de los principios de mérito, capacidad y concurrencia, favorecerá los procesos de promoción interna para la cobertura de los puestos de trabajo existentes, con criterios objetivos de idoneidad. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio tendrán derecho a la promoción profesional en los términos establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con lo establecido en los artículos 8 a 13 del IV Convenio Colectivo.

10.4. 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 indefinidos con una antigüedad mínima de un año en la empresa. De no cubrirse la plaza, se dotará mediante turno libre.

##### **Artículo 11. Provisión de vacantes y contratación temporal.**

1. La contratación indefinida se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento concursal:

a) Reingreso de aquellos trabajadores de igual o similar categoría que estuviesen en excedencia, siempre que cumpliesen 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) Concurso de turno libre para aquellas vacantes que no se cubran. El 50% de las plazas vacantes se podrán cubrir directamente mediante turno libre, sin necesidad de convocar concurso de traslado y promoción.

## 2. Procedimiento para la contratación indefinida.

Las bases de la convocatoria, que recogerán los requisitos de formación, experiencia y funciones básicas del puesto, serán aprobadas por la comisión paritaria, o en su defecto por la dirección de la empresa. Se constituirá el comité de selección, en el que participará un miembro del comité de empresa con voz y sin voto.

Las bases se publicarán con al menos diez días de antelación, en la web de la Empresa, en los correspondientes tablones de anuncios de la Empresa, y por correo electrónico interno. La convocatoria deberá incluir el plazo de presentación de solicitudes y la documentación a aportar. Comprenderá las fases de estudio del historial profesional, pruebas selectivas y entrevista personal. Se dará vista de las pruebas selectivas al representante de los trabajadores que forme parte del comité de selección, con 48 horas de antelación a la celebración de las pruebas.

Tras la primera fase de estudio del historial profesional, se informará a los interesados, sobre las admisiones y exclusiones acordadas. El resultado final del proceso de selección se publicará a través de los mismos medios, y se notificará a los interesados.

3. Aquellos trabajadores que desempeñen puestos de dirección, no incluidos como alta dirección, serán designados y separados, a propuesta del director gerente, por el Consejo Rector de la Empresa, o persona en quien delegue. En el supuesto de ser separados del cargo, desempeñarán cualquier otro puesto de trabajo acorde con su categoría profesional originaria. 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, o en su defecto, mediante terna solicitada al Servicio Andaluz de Empleo, excepto en los casos de personal de Nivel

I. Los aspirantes se someterán al procedimiento concursal que se establezca.



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».

Así mismo, se incluirá en los contratos información sobre protección y tratamiento de datos de carácter personal, en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

### **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) Seis 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) Tres 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) Treinta días de trabajo efectivo para el resto del personal.

## **Capítulo 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. 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 autorizado por escrito por la Dirección de la Empresa.

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

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

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

## Capítulo 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 1519. En la primera quincena del mes de enero las partes establecerán, en el seno de la comisión paritaria, el calendario laboral.

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 períodos en los que sea de aplicación la movilidad horaria y los períodos especiales del personal técnico y de producción. El disfrute será como mínimo de un día, que podrá ser acumulable por períodos 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 y para el personal de servicios y mantenimiento, Grupos profesionales A y C, 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. El número de tardes a realizar en el período de un año no excederá de 72, salvo situaciones de urgente necesidad.

En los períodos 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 16,00 h, y durante las tardes de lunes a jueves, de 16,00 h a 20,00 h. Entre los dos tramos de la jornada partida deberá transcurrir un descanso de al menos treinta (30) minutos.

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 en período de producción de programas se determinará por la Dirección de la Empresa según las necesidades del servicio, con un cómputo anual, con una jornada máxima de 12 horas -con el tope máximo de seis días ininterrumpidos- y mínima de 6 horas, salvo estancias superiores en período de gira de 10 días en la misma plaza, en la que se computará como jornada mínima la de 7 horas diarias a partir del día siguiente al décimo día.

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. Las horas que excedan del cómputo anual en el último trimestre del año, podrán compensarse en el primer trimestre del año siguiente.

En los períodos 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 trabajadores, continuará rigiendo el mismo horario que el de la semana anterior.

Cuando la jornada del personal técnico de escena sea de seis 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. No obstante, no se considerará como trabajo efectivo, para la determinación del límite máximo de la



jornada diaria y para el descanso entre jornada y jornada, el tiempo transcurrido en viajes. En el caso de transporte por carretera, la jornada de viaje no excederá en ningún caso de 14 horas, y el descanso entre jornadas será como mínimo de diez horas.

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

### **Artículo 17. Vacaciones.**

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán la duración de 23 días hábiles. Se podrá convenir su disfrute en tres períodos, 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, en el seno de la comisión paritaria, la organización de los turnos de vacaciones, al menos con dos meses de antelación.

2. La Dirección de la Empresa Pública de Gestión 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. Si el período de cierre del centro de trabajo coincidiera en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

3. En el supuesto de incapacidad temporal producida con antelación al período vacacional, los días de incapacidad no se computarán a efectos de vacaciones, salvo el período de cierre de la empresa descrito en el párrafo anterior.

### **Artículo 18. Permisos retribuidos.**

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, y el tiempo indispensable para realizar el examen en la misma localidad del centro de trabajo.

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

f) Los trabajadores podrán disfrutar de 7 días hábiles de permiso retribuido, cuya fecha se determinará, al menos, con una semana de antelación, atendiendo a las necesidades del servicio. El día 31 de diciembre será asimismo permiso retribuido adicional. Si este día recayese en festivo, su disfrute se realizará a elección del trabajador, respetando las necesidades del servicio.

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 períodos. En este permiso retribuido se percibirá exclusivamente el salario base.

c) Por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o conviviente, o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, dos días, ampliable a cuatro si el suceso ocurre fuera de la provincia del trabajador o exigiera un desplazamiento al efecto. Se podrán disfrutar de forma no consecutiva.

d) En caso de enviudar, o de fallecimiento de la pareja de hecho, 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, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. En el caso de que ambos trabajen, este derecho podrá ser

ejercido por un solo progenitor. La mujer podrá solicitar que el permiso de lactancia sea disfrutado acumulando las horas, concentrándose los períodos 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 estudiará 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.**

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 la 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.

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 persona con discapacidad física, psíquica 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, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada de trabajo.

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.

## **Capítulo VII. Suspensión y excedencias del contrato de trabajo. Conciliación de la vida familiar y laboral**

### **Artículo 20. Suspensión del contrato de trabajo.**

Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a la suspensión de su contrato en los siguientes casos:

1. Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de la Comunidad Autónoma Andaluza, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años y discapacitados, o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales.

Estos derechos se ejercitarán y distribuirán en el modo expuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

A) En el supuesto de parto, la duración será 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.

B) En el supuesto de parto prematuro y aquellos en los que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancias de la madre, o en su

defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de trabajo de la madre. En caso de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

C) El permiso de paternidad tendrá una duración de 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El ejercicio del derecho se determinará en los términos del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. En el plazo de tres días hábiles de antelación, deberá comunicarse el modo de disfrute del permiso, consecutivo o fraccionado en un 50%. Si nada se indica, el disfrute será consecutivo.

D) En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples, en dos semanas por cada menor, a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, bien de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo.

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

2. 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, así como a participar en los concursos de promoción y traslado.

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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo. La duración no puede ser superior a dos años. 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, así como a participar en los concursos de promoción y traslado. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

c) Por cuidado de hijo.

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, o en los supuestos de acogimiento, 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. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. 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, así como a participar en los concursos de promoción y traslado. 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, así como a participar en los concursos de promoción y traslado. 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 con al menos un año de antigüedad en la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años y este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador transcurrido 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.

## **Capítulo VIII. Régimen 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 y grave, nombrará un instructor del expediente, en el plazo de diez días hábiles.
2. Pliego de cargos: Una vez nombrado el instructor éste 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 cargo 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.
7. En el supuesto de que el despido disciplinario por falta muy grave 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. De no pronunciarse resolverá el director gerente.

### **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 trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier otra conducta que revista carácter doloso. Se incluye el uso abusivo y continuado del acceso a Internet para usos no profesionales.
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.

13. La vulneración de la Ley de Protección de Datos de Carácter personal en las siguientes materias: Recoger datos de carácter personal o tratar estos datos de forma engañosa y fraudulenta; no cesar en el uso ilegítimo de los tratamientos de datos de carácter personal cuando sea requerido para ello por la dirección de la empresa; tratar los datos de carácter personal de forma ilegítima o con menosprecio de los principios y garantías que les sean de aplicación, cuando con ello se impida o se atente contra el ejercicio de los derechos fundamentales.

#### **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.
13. La vulneración del deber de guardar secreto sobre los datos de carácter personal; no atender, u obstaculizar de forma sistemática el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición.
14. El acceso continuado mediante Internet, a páginas no relacionadas con la actividad profesional.

#### **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.
  1. Por faltas graves:
    - a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
    - b) Suspensión del derecho a participar en el primer concurso de promoción, posterior, que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.
  2. 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.

La prescripción quedará interrumpida en el momento de acuerdo de incoación de expediente disciplinario con el nombramiento del instructor.

### **Capítulo IX. Formación 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 misma sobre la selección de los trabajadores participantes, contenidos, duración, así como la evaluación de los cursos de formación ya impartidos. La Comisión paritaria podrá proponer las acciones formativas que estime pertinentes, participando en su ejecución y desarrollo. 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, informando sobre los asistentes, contenido

y evaluación.

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.

## **Capítulo X. Prevención 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 Empresa Pública de Gestión. 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.**

La Empresa establecerá un entorno laboral seguro y agradable, y tomará las medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

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, de prevención de riesgos laborales y legislación concordante.

### **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 del 15 de septiembre al 15 de octubre.
- Dos ropas de verano, que se entregarán del día 1 al 15 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.



Tanto la ropa de trabajo, como el calzado, deberá adaptarse al estado físico del trabajador/a, en el supuesto de embarazo, o cuando resulte exigido mediante prescripción médica.

## **Capítulo XI. Estructura salarial. Indemnizaciones**

### **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, complemento de puesto de trabajo y complemento de dirección. 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 mejora de los objetivos establecidos por la Empresa, por la mayor carga de trabajo, por la mayor efectividad de las labores, 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 sobre personas o materiales, toma de decisiones, incompatibilidad y otros factores que conlleve conceptualización 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. Tiene carácter no consolidable. El complemento de puesto correspondiente al nivel I será aprobado y revisado por la empresa, con periodicidad semestral, informándose a la comisión paritaria.

6. Complemento de dirección. Aquellos trabajadores que, a propuesta del director gerente, sean designados por el Consejo Rector de la Empresa o persona en quien delegue, para realizar funciones de dirección, percibirán el complemento de dirección, de cuantía de hasta el máximo establecido en el anexo I. Esta cantidad se adecuará al grado de responsabilidad del puesto de dirección asumido y los objetivos establecidos. Se suprimirá en el momento de ser removido del puesto de dirección. Será aprobado y revisado por la empresa, con periodicidad semestral, informándose a la comisión paritaria.

7. Complemento de condiciones especiales de trabajo. Tendrá derecho a su percepción el personal que realice la prestación laboral en su propio centro de trabajo habitual, dentro de su localidad, o estuviese desplazado del mismo por tiempo inferior a 24 horas, en día domingo o festivo. El importe de este complemento será de 15 euros por cada festivo.

8. 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, 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 en el primer trimestre del año siguiente, se abonarán sin recargo. Las que excedan del citado porcentaje, se abonarán incrementando en un 75% la cantidad que resulte del salario/hora.

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

5. A efectos de la retribución de las horas extraordinarias, el precio se calculará tomando en consideración el salario anual de cada trabajador, integrando en el mismo la totalidad de las cantidades de naturaleza salarial en los términos definidos en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, que incluye el salario base del artículo 32 del convenio colectivo, así como los complementos salariales previstos en el artículo 33 del convenio. Se tomará como divisor de la operación la jornada anual efectivamente prestada por cada trabajador en cuestión.

### **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 el sector público, 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 uno 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 de manutención será de 43,30 euros, desglosadas en los siguientes conceptos:

- 21,65 euros, almuerzo.

- 21,65 euros, cena.

- En aquellos casos de desplazamientos al extranjero, se establecerán las correspondientes cuantías en el seno de la comisión paritaria. 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.

2. Dietas de alojamiento y desayuno: La Empresa Pública de Gestión procederá a la reserva directa de habitaciones en hoteles de tres estrellas o similar categoría, con habitaciones dobles de uso compartido, y desayuno incluido. En el supuesto de existir un número impar de viajeros, o concurran circunstancias excepcionales, la persona afectada se hospedarán en habitación individual.

En aquellos casos de desplazamientos al extranjero, se establecerán las correspondientes cuantías en el seno de la comisión paritaria.

Se devengará cuando el trabajador se encuentre a más de 120 km de distancia del centro de trabajo a las 24,00 horas.

El trabajador podrá optar por la percepción del importe económico correspondiente, cuya cuantía será de 51,43 euros. Ha de presentarse factura acreditativa. De no ser así, se abonaría el 50% de la dieta de alojamiento.

3. 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.

4. 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 0,24 euros por km. recorrido, o el transporte público, debiendo en este caso justificar el gasto con el billete correspondiente.

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

### **Artículo 37. Suplidos.**

1. Los trabajadores que se encuentren desplazados durante al menos tres días consecutivos, percibirán en concepto de suplidos para gastos personales de lavandería, aseo, transporte interno en el lugar, parking, peajes, comunicaciones telefónicas, Internet, copisterías y otros gastos asimilados que tuviese que asumir el trabajador como consecuencia del desarrollo de su actividad laboral en localidad distinta al domicilio habitual, la cantidad de 25 euros diarios desde el primer día de desplazamiento.

2. El trabajador que de manera adicional a su jornada habitual, fuese requerido por escrito por la dirección de la empresa, por necesidades del servicio, para continuar su jornada de trabajo en horario de tarde, tendrá derecho a un suplido





de comida por importe de seis euros.

## **Capítulo XII. Acción social. Jubilación anticipada**

### **Artículo 38. 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 determinen la Comisión paritaria, que deberá establecer los supuestos que resulten acreedores de protección.

### **Artículo 39. 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 40. Incapacidad permanente.**

Los trabajadores en situación de incapacidad 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 41. 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.

#### **Artículo 42. Jubilación anticipada.**

1. De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en dicha normativa. La empresa deberá sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador inscrito como desempleado en la oficina de empleo, formalizando un contrato con una duración mínima de un año.

2. Al amparo del artículo 166.2 de la Ley General de Seguridad Social, los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación, a excepción de la edad, que no podrá ser inferior a 60 años, podrán acceder a la jubilación parcial en las condiciones previstas en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores. En este supuesto, la empresa deberá formalizar un contrato a tiempo parcial con el trabajador que se jubila, y un contrato de relevo con otro trabajador, que sustituirá la proporción de jornada dejada vacante por el anterior. La reducción de la jornada será entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%, en los términos establecidos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumularse su realización de forma semanal, mensual, semestral o anual. Esta reducción comportará igualmente la reducción proporcional de la retribución.

### **Capítulo XIII. Derechos sindicales**



### **Artículo 43. 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 44. Comité de Empresa y Delegados de Personal.**

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 sustituyan, hasta 2 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 Órgano Judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al miembro del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

#### **Artículo 45. Comité Intercentros.**

1. El Comité Intercentros estará compuesto por un máximo de 10 miembros. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por las distintas candidaturas según los resultados electorales, considerados globalmente en el conjunto de la Empresa, correspondiendo a las mismas la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes, de entre los componentes de los Comités de Empresa y delegados de personal.

2. El Comité elaborará su propio reglamento de régimen interno en los dos primeros meses, desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo.

3. Sus competencias serán las siguientes:

- Nombrar a los representantes en la mesa de negociación del Convenio Colectivo.
- Denunciar el Convenio Colectivo.

- Designar a los miembros que, por parte de los trabajadores, pertenezcan a las distintas comisiones recogidas en el convenio colectivo. . Negociar cualquier acuerdo o pacto que afecte al conjunto de los trabajadores y que tenga naturaleza de materias afectas a negociación de convenio y no se atribuya a la comisión paritaria.

- El comité intercentros tendrá potestad para actuar sobre aquellos centros o lugares de trabajo que por cualquier circunstancia no gocen de órgano de representación de los trabajadores.

- Ser informado previamente, a través de la comisión paritaria, del establecimiento o modificación de cualquier medida que afecte a los trabajadores de más de un centro de trabajo o al conjunto de los mismos.

- Recibir información, a través de la comisión paritaria, sobre los sistemas de calidad de la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales.

- Cualquier otra competencia que le sea atribuida en el presente convenio.

1. El comité intercentros podrá reunirse, previa comunicación a la empresa, en cualquier centro o lugar de trabajo de la misma, facilitándosele el acceso a cualquier dependencia de la misma que pudiera estar disponible.





2. Los miembros del Comité intercentros dispondrán de diez horas mensuales, complementarias a las establecidas en el artículo anterior. Los gastos que se originen en sus desplazamientos se abonarán previo acuerdo con la dirección de la Empresa.

#### **Artículo 46. 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 Ley Orgánica de Libertad Sindical, estas Secciones Sindicales tendrán las siguientes prerrogativas y funciones:

- 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 afiliados.
- 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 instalarían 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 tablón de anuncios para la información específica del sindicato.
- 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 47. 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. Se autoriza la celebración de una asamblea en horario de trabajo en período de negociación colectiva, a última hora de la jornada laboral.

#### **Artículo 48. Medidas de conflicto.**

Con carácter previo a la adopción de la medida de huelga o paro parcial, 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 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.**

No será de aplicación la bolsa de trabajo para dotar de personal aquellos programas específicos de carácter temporal que se desarrollen en colaboración con otras instituciones públicas. Tampoco será de aplicación para los puestos de dirección y para el Nivel I.



#### **Disposición adicional cuarta.**

1. 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 determinación del complemento de puesto de trabajo, a excepción del Nivel I y puestos de dirección, revisándose los factores de la valoración del mismo.
2. En el plazo de seis meses, a contar desde la firma del convenio, se elaborará el catálogo de la estructura laboral de la empresa, indicando la denominación del puesto, categoría profesional, formación, experiencia requerida, funciones específicas del puesto y su retribución.

#### **Disposición adicional quinta.**

El cómputo de antigüedad por servicios efectivos, incluidos los servicios interrumpidos, comenzará para los trabajadores temporales a partir del día uno de enero de 2005.

#### **Disposición adicional sexta.**

1. La entrada en vigor del convenio será el día siguiente a su publicación oficial. En todo caso, los efectos económicos del mismo entrarán en vigor a partir del día uno de enero de 2008, excepto el complemento de condiciones especiales de trabajo (artículo 33.7.º), y suplidos (artículo 37), que entrarán en vigor a partir del día siguiente a su publicación, o a fecha 1 de julio de 2008 como máximo.
2. El complemento de condiciones especiales de trabajo establecido en el anterior convenio colectivo, consistente en el 3,75% del salario base por realización de la prestación laboral fuera de la localidad donde esté ubicado su centro de trabajo habitual, durante más de 65 días al año, se percibirá proporcionalmente a fecha 30 de junio de 2008. Los trabajadores que a esa fecha hubieran reunido 65 días lo percibirán íntegramente. Los trabajadores que a esa fecha no reunieran los 65 días, lo percibirán proporcionalmente, siempre que hubieran cumplimentado los 65 días a fecha 31 de diciembre de 2008.

#### **Disposición adicional séptima.**

Con carácter previo a la aplicación de las sanciones disciplinarias en materia de vulneración de los derechos contenidos en la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, la Empresa Pública de Gestión deberá impartir un curso de formación dirigido a todos aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo susceptibles de utilizar bases de datos de carácter personal.

#### **Disposición derogatoria.**

Quedan expresamente derogadas todas aquellas materias del anterior convenio



colectivo que se opongan a lo establecido en el nuevo texto.

El complemento de pagas extraordinarias está incluido en el resto de complementos establecidos anualmente.

**##\*2\*#**

El complemento de pagas extraordinarias está incluido en el resto de complementos establecidos anualmente.

1. La retribución de puestos de dirección conllevará la percepción del complemento de dirección que corresponda para que la retribución bruta mínima anual sea de 46.457,36 €.
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.

