

CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA

RESOLUCION de 25 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Pesca y Acuicultura, por la que se establece una veda total para la captura de Moluscos en la provincia marítima de Málaga.

En uso de las facultades concedidas a esta Dirección General por el artículo 3º de la Orden de la Consejería de Agricultura y Pesca de 12 de noviembre de 1984 (BOJA núm. 109 de 28 de noviembre) sobre tallas mínimas y épocas de veda para moluscos, teniendo en cuenta que según los últimos análisis efectuados por el Servicio Andaluz de Salud de la Consejería de Salud persiste la presencia de toxina en el carruco (*Cerostodermatuberculatum*) y la consiguiente sobre explotación a que han sido sometidas el resto de las especies de Moluscos Bivalvos y previo los asesoramiento oportunos he tenido a bien disponer:

Primero: Se establece una veda total para todas las especies de Moluscos Bivalvos en la provincia marítima de Málaga, hasta el 15 de febrero de 1992.

Segundo: En caso de que las causas que han motivado el establecimiento de la presente veda desaparecieran podrá proceder por esta Dirección General al levantamiento de la misma.

Tercero: La presente Resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOJA.

Sevilla, 25 de noviembre de 1991.- El Director General, Francisco J. Alba Riesco.

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 27 de diciembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial del Personal del Centro Andaluz de Teatro, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial del Personal del «Centro Andaluz del Teatro, S.A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 17 de diciembre de 1991, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadoras con fecha 28 de noviembre de 1991, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE:

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

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

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 27 de diciembre de 1991.- El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

CAPITULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1: AMBITO FUNCIONAL.- La comisión negociadora constituida por los representantes de la Empresa y de los trabajadores, de común acuerdo convienen en regular, mediante el presente Convenio Colectivo de Trabajo las relaciones jurídico-laborales establecidas entre el Centro Andaluz de Teatro, S.A. y los trabajadores en régimen de derecho laboral.

ARTICULO 2: AMBITO PERSONAL.- Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal vinculado al Centro Andaluz de Teatro, S.A. mediante relación laboral, con las siguientes excepciones:

1.- El personal excluido del ámbito de la relación laboral según lo establecido en el artículo 1.3. del Estatuto de los Trabajadores.

2.- El personal vinculado a la Empresa mediante relación laboral de carácter especial, según lo previsto en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y especialmente al personal de alta dirección y artistas en espectáculos públicos.

3.- Los profesionales contratados por obras o servicios determinados y cuya relación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto.

Los trabajadores eventuales gozarán de los derechos y cumplirán las obligaciones que se determinan en el presente Convenio, si bien con las limitaciones y la proporcionalidad que se derivan del periodo para el que se les contrata, establecidas, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes artículos de este Convenio: 25, 26, 28, 29 y 37 a 46.

ARTICULO 3: AMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que el Centro Andaluz de Teatro, S.A., tenga establecidos o establezca en el futuro, en el ámbito de la Comunidad Autónoma, sin perjuicio de los desplazamientos temporales que, a indicación del Centro Andaluz de Teatro, S.A., por motivos laborales, realicen los trabajadores afectados por este Convenio.

ARTICULO 4: AMBITO TEMPORAL.- Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.J.A., retrotrayendo se sus efectos económicos al día 1 de enero de 1991. Su duración será de dos años, estando vigente hasta el 31 de diciembre de 1992, sin perjuicio de la negociación anual de las condiciones económicas, con referencia a las que se prevén en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para cada ejercicio. Si alguna de las partes que lo suscriben no formulase la solicitud de revisión o reacción con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado de año en año a partir del día 1 de enero de 1993.

ARTICULO 5: CONDICIONES.- Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, por lo que si la Autoridad Laboral en el ejercicio de sus facultades no homologara alguna de sus cláusulas, quedaría el Convenio sin efecto debiendo reconsiderarse en su totalidad. Dichas condiciones, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto y cómputo anual a las negociadas en el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Fundación Pública "Luis Cernuda" (B.O.P. de Sevilla, 21 de febrero, de 1990) afectado por este Convenio y dependientes en la actualidad del Centro Andaluz de Teatro.

ARTICULO 6: COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO.- Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del contenido del presente convenio se crea una Comisión Paritaria constituida por un máximo de dos miembros por cada una de las partes, a quien corresponde resolver los conflictos derivados de la aplicación de este Convenio.

CAPITULO SEGUNDO: CLASIFICACION PROFESIONAL.-**ARTICULO 7: GRUPOS PROFESIONALES.-**

GRUPO I.- JEFES DE SERVICIO.- Constituyen este grupo aquellas personas que tienen bajo su responsabilidad la organización, control y desarrollo del trabajo de los distintos servicios que integran una unidad y hayan sido contratados especialmente para dicho puesto.

GRUPO II.- PERSONAL DOCENTE.- Es aquel que realiza de forma continuada y principal funciones de carácter docente y de investigación. Integran este grupo los Profesores Titulares, Profesores Monitores y Profesores Ayudantes.

GRUPO III.- PERSONAL TECNICO.- Queda incluido dentro de este grupo el personal que en el marco de su especialidad realiza con carácter funcional los trabajos relacionados con la construcción, adaptación, manejo, instalación, montaje, desmontaje y conservación de los materiales y elementos propios y específicos de la actividad teatral, así como de los edificios adscritos a la actividad de la Empresa. Incluye las categorías de Director Técnico Adjunto, Oficiales de 1º, Oficiales de 2º y Auxiliares Técnicos.

GRUPO IV.- PERSONAL ADMINISTRATIVO.- Se adscribe a este grupo el conjunto de categorías profesionales a quienes corresponda cualquiera de los trabajos de contabilidad, financieros, de administración, de soporte documental, traducción o trabajos administrativos generales, en todas las áreas de actividad que requiera este servicio en la Empresa. Comprende las siguientes categorías: Oficiales de 1º, oficiales de 2º y auxiliares administrativos.

GRUPO V.- PERSONAL DE DOCUMENTACION.- Comprende este grupo a quienes, teniendo cualificación específica prestan sus servicios en el Centro de Documentación realizando los

trabajos de difusión, adquisición, organización, conservación, gestión y control del patrimonio documental.

GRUPO VI.- PERSONAL NO ESPECIALIZADO.- Constituye este grupo profesional aquel personal que realiza tareas claramente establecidas, para cuya ejecución no se precisa ninguna cualificación, aunque en ocasiones puedan implicar cierto grado de responsabilidad sobre materiales.

ARTICULO 8: CATEGORIAS PROFESIONALES.- Los anteriores grupos profesionales se estructuran en las siguientes categorías:

- Jefe de Servicio
- Profesor Titular
- Profesor Monitor
- Profesor Ayudante
- Oficial
- Auxiliar
- Conserje
- Ordenanza
- Personal de limpieza.

ARTICULO 9: DEFINICIÓN DE CATEGORIAS PROFESIONALES.-

1. JEFES DE SERVICIO: Son aquellos que en posesión de titulación superior o con conocimientos reconocidos por la Empresa y experiencia consolidada en su sector, tienen bajo su responsabilidad la organización y control de un servicio definido en la estructura orgánica de la Empresa, realizando su trabajo en dependencia directa del Director de la Unidad correspondiente o de la Dirección General.

Los Jefes de Servicio podrán ser nombrados temporalmente Subdirectores de Unidad, percibiendo por dicho concepto el complemento especificado en las Tablas Salariales.

2. PROFESORES TITULARES: Son aquellos que en posesión de titulación académica de mayor grado en la especialidad o experiencia equivalente y contrastada, reconocida por la Empresa, ejercen funciones docentes y de investigación y dirigen los estudios de su materia, desarrollando los programas de los distintos planes de estudio vigentes. Podrán desempeñar con carácter temporal los siguientes cargos: Subdirector, Secretario General, Jefe de Estudios y Jefe de Departamento, percibiendo por dichos conceptos los complementos que se especifican en las Tablas Salariales. Queda abierta la posibilidad de remunerar las figuras intermedias de Tutor o Encargado de Curso que, en caso de considerarse, tendrán una retribución salarial acorde con sus cometidos.

3. PROFESORES MONITORES: Son aquellos que en posesión de titulación media en su especialidad o experiencia equivalente y contrastada, reconocida por la Empresa, ejercen funciones docentes consistentes en la preparación y desarrollo de las prácticas a realizar, de conformidad con los programas de los distintos planes de estudio vigentes. Los Monitores podrán acceder a los mismos cargos que los Titulares correspondiéndoles en este caso igual complemento que a los anteriores.

4. PROFESORES AYUDANTES: Son aquellos que con carácter temporal y para completar su proceso de aprendizaje, asisten al Profesor Titular o al profesor Monitor, dentro del proceso académico. Podrán ser contratados por un periodo máximo de un año, prorrogable a dos, y mínimo de seis meses. Podrán sustituir en sus funciones al Titular o al Monitor en los casos de ausencia justificada previstos en este Convenio, cuando la Dirección del Centro los considere capacitados, percibiendo en este caso las remuneraciones que correspondan a dichas categorías.

5. OFICIALES: Son aquellos que, con conocimientos a nivel de Bachillerato Superior, Formación Profesional o experiencia práctica contrastada en su área específica, considerándoseles con suficiente capacidad para resolver las dificultades que se derivan de su trabajo, ejercen tareas de responsabilidad de carácter técnico o administrativo relacionados con los servicios propios de la Empresa, dependiendo en sus cometidos de alguna de las categorías superiores. Comprenden dos niveles:

OFICIAL DE 2ª.- Corresponderá habitualmente este nivel al personal de nuevo ingreso en la Empresa que reúna las condiciones exigidas para esta categoría profesional.

OFICIAL DE 1ª.- El acceso a este nivel podrá alcanzarse mediante promoción interna por méritos profesionales demostrados, o mediante contratación directa por concurrir en el personal seleccionado una alta cualificación o experiencia profesional contrastada en el puesto de trabajo a cubrir.

6. AUXILIARES: Son aquellos que realizan tareas u operaciones elementales de carácter técnico o administrativo para las que se precisan conocimientos generales o destreza suficiente, auxiliando al personal de categorías superiores.

7. CONSERJE: Es el personal encargado de coordinar el trabajo de los ordenanzas, así como la recepción de visitas, atención a la centralita telefónica y vigilancia y cuidado del edificio.

8. ORDENANZA: Se incluirá en esta categoría profesional al personal no especializado cuyas funciones son: acompañar a

los visitantes dentro del edificio, distribución del correo, realización de fotocopias, encuadernación de mediano volumen y atención telefónica,

9. PERSONAL DE LIMPIEZA: Se encuadra en esta categoría al personal no especializado, encargado de tareas de limpieza de los edificios adscritos a la actividad de la Empresa.

ARTICULO 10: CATEGORIAS ASIMILADAS.-

1. Se asimilará al grupo profesional de JEFES DE SERVICIO la categoría de ASESOR JURIDICO, DIRECTOR TECNICO y, cuando no sea ocupado por personal docente, el cargo de SECRETARIO GENERAL del Instituto.

2. La figura de DIRECTOR TECNICO ADJUNTO existente actualmente en la Empresa, quedará asimilada en cuanto a salario base a la del PROFESOR MONITOR.

ARTICULO 11: TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.- El trabajador que realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente al ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. En ningún caso podrá mantenerse esta situación durante más de seis meses u ocho meses en dos años.

CAPITULO TERCERO: ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 12: ORGANIZACION DEL TRABAJO.- Corresponde a la Dirección General del Centro Andaluz de Teatro la organización del trabajo (sistema de valoración, racionalización, mejora de métodos y procesos, simplificación del trabajo y establecimiento de la plantilla del personal) que la ejercerá con sujeción al presente Convenio y a la legislación vigente que le sea de aplicación.

ARTICULO 13: CONTRATACION Y PERIODOS DE PRUEBA.- La contratación del personal corresponde a los Organos directivos de la Empresa que tengan asignadas estas competencias, con sujeción a lo que respecto a provisión de vacantes se regule en este Convenio y a las normas que le sean de aplicación.

Se establecen los siguientes periodos de prueba en los contratos de cada uno de los grupos profesionales siguientes:

- Para los Jefes de Servicio y Personal Docente, será de seis meses.
- Oficiales y Profesores Ayudantes, tres meses.
- Auxiliares, Conserjes, Ordenanzas y Personal de Limpieza, quince días.

CAPITULO CUARTO: PROVISION DE VACANTES, INGRESOS Y TRASLADOS.

ARTICULO 14 : PROVISION.- La provisión de plazas vacantes o de nueva creación que se produzcan en cada una de las categorías, cuando no fueran cubiertas por trabajadores en situación de excedencia, se ofertarán, en primer lugar y en convocatoria única, a todo el personal acogido a este Convenio, mediante concurso de méritos cuyos criterios serán elaborados conjuntamente por la Dirección y el Comité de Empresa. Los requisitos exigidos y el baremo que se establezca -en el que se dará preferencia al personal de igual categoría a la vacante ofertada, respecto del que proceda de plaza de inferior categoría que concurrirá en turno de ascenso- serán publicados junto con la convocatoria.

Las plazas que quedaran vacantes después de haber sido ofertadas al personal de la Empresa, tal como se recoge en el párrafo anterior, podrán ser cubiertas mediante acceso libre, utilizándose el sistema de selección que, en relación con la naturaleza de las funciones a desarrollar, se considere adecuado, previa comunicación al Comité de Empresa.

ARTICULO 15: INGRESOS.- El Centro Andaluz de Teatro está obligado a solicitar los trabajadores que necesite a las Oficinas de Empleo o a los organismos que en el futuro determine la Ley.

Todos los trabajadores tienen derecho, desde el inicio de su relación laboral, a un contrato de trabajo escrito que detalle claramente la categoría, funciones a realizar, centro de trabajo y remuneraciones.

La Dirección del Centro Andaluz de Teatro estará obligada a remitir en todos los casos al Comité de Empresa copia textual de todos los contratos formalizados, con las especificaciones previstas en la Ley.

ARTICULO 16: TRASLADOS.- Los traslados permanentes de trabajadores entre los distintos centros o servicios se realizarán de acuerdo con las siguientes directrices:

- a. Traslado voluntario: El personal del Centro Andaluz de Teatro podrá trasladarse voluntariamente de servicio o de centro, siendo preceptivos los informes, que serán emitidos en el plazo máximo de un mes a contar desde la

petición de traslado, de los responsables de los centros o servicios de procedencia y de destino, así como del Comité de Empresa.

b. Traslado forzoso: La Dirección del Centro Andaluz de Teatro, antes de adoptar cualquier decisión de traslado forzoso de servicio o centro, deberá comunicarlo en propuesta razonada al trabajador y al Comité de Empresa. En caso de disconformidad, el interesado se dirigirá en escrito razonado a la Dirección y al Comité de Empresa para que resuelvan lo procedente en función de los informes, en el plazo de veinte días.

ARTICULO 17: MOVILIDAD TEMPORAL DE ADSCRIPCIÓN.- La peculiaridad de las actividades de producción y formación teatral que realiza el Centro Andaluz de Teatro hacen conveniente regular la posibilidad de que el personal de la Empresa adscrito a una unidad pueda prestar, voluntariamente y por periodos determinados, sus servicios en unidad distinta, de acuerdo con la normativa de régimen interno dictada por la Dirección General.

CAPITULO QUINTO: JORNADAS Y HORARIOS. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 18: JORNADA.- La jornada máxima de trabajo efectivo será para todos los trabajadores del centro Andaluz de Teatro de 37,5 horas semanales, y su normal distribución en las distintas categorías profesionales y funciones de los trabajadores, será la que en este artículo y siguientes se especifican.

ARTICULO 19: HORARIOS Y COMPUTO DE JORNADA.-

1. Todo el personal del Centro Andaluz de Teatro, a excepción del personal docente, tendrá con carácter general una jornada semanal de 37,5 horas distribuidas según las necesidades del servicio entre las 8 h. y las 19 h. de lunes a viernes, y sin que la jornada diaria pueda exceder de nueve horas ni ser inferior a tres.

2. Cuando la jornada sea continuada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 20 minutos que se computará como de trabajo efectivo.

3. Cuando el trabajo deba realizarse en jornada partida, el trabajador tendrá derecho entre las 14 y las 16 horas, para comer, a un descanso, no retribuido, de una hora.

4. Cuando el trabajador deba efectuar desplazamientos por carretera con vehículos propios de la Empresa, se entenderá a los efectos del cómputo de la jornada ordinaria, que la velocidad media del vehículo es de 65 kms/h., calculándose el horario de salida de forma que utilizando dicha velocidad la llegada a destino no sea posterior a las 22 horas.

5. Cuando el trabajador se desplace en autocares contratados por la Empresa se entenderá como jornada ordinaria la duración total del viaje, excluidas las paradas por comidas y descansos, siempre que no exceda de diez horas y media. Si la duración del viaje real fuera superior, las horas que excedieran, se considerarán como extraordinarias.

6. Así mismo, cuando se utilicen otros transportes públicos, se computará como jornada laboral ordinaria el tiempo de presencia, anterior a la salida, fijado en las correspondientes tarjetas de embarque, así como la duración real del viaje.

7. No obstante a lo indicado en los apartados anteriores, al personal sujeto a movilidad horaria, forzosa o voluntaria, le será de aplicación, en cuanto a jornada, lo dispuesto en el ap. 5º del artículo 29 del capítulo VI.

ARTICULO 20: JORNADA INTENSIVA.- Comprenderá tres meses estivales especificados por cada Unidad entre los de junio a septiembre, ambos inclusive, siempre que los tres meses preceptuados se establezca de forma continua.

ARTICULO 21: DESCANSO SEMANAL.- Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, a excepción de lo previsto en este Convenio para los periodos en los que sea de aplicación la movilidad horaria y el trabajo en días de descanso, en cuyo caso se estará a lo previsto en el artículo 29, apartados 5º y 12º.

ARTICULO 22: PERSONAL DOCENTE

1. La jornada semanal del personal docente será de 37,5 horas, con una dedicación directa al Centro de 27,5 horas, correspondiendo a periodos de docencia directa con los alumnos 15 horas.

Al personal docente que realice funciones directivas, entendiéndose como tales los cargos de Subdirector, Jefe de Estudios y Secretario General, se les deducirá de su horario lectivo un mínimo de 6 horas semanales para el desempeño de sus funciones.

2. La parte de horario no lectivo y de obligada

permanencia en las dependencias de la Empresa se dedicará entre otras a las siguientes actividades: Seminarios; reuniones de Departamento; Junta de Profesores; Junta de Estudios; Tutoría y consultas del alumnado; y aquellas relacionadas con la docencia que fueren encargadas por los órganos de gestión académica, elaboradas por la Junta de Profesores y ratificadas por la Junta de Gobierno.

3. La parte de horario semanal de no obligada permanencia en el Instituto se dedicará a la preparación de actividades docentes, tanto lectivas como no lectivas, al perfeccionamiento profesional y, en general, a las obligaciones inherentes a la función docente.

4. Las actividades lectivas y no lectivas quedarán detalladas en el horario de cada profesor que se fijará al inicio del curso, o trimestralmente, al que se podrán añadir aquellas actividades que no hayan sido previamente programadas.

ARTICULO 23: PERMISOS.- Todos los trabajadores tienen derecho a permisos retribuidos, debidamente justificados, previa comunicación a la Empresa, en los siguientes casos:

a. Por matrimonio, diecisiete días naturales, prorrogables a quince días más, sin que estos últimos sean abonados.

b. Por nacimiento o adopción, cuatro días naturales por cada hijo, con remisión al apartado -i- en caso de cesárea o aborto.

c. 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.

d. Por cambio de domicilio, dos días.

e. Para resolver asuntos ante Organismos Oficiales, el tiempo imprescindible para ello.

f. Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de quince días hábiles, en periodos de dos días por examen, y cuatro días, si son fuera de la provincia.

g. Para asistencia a consulta médica, el tiempo imprescindible para ello.

h. En los supuestos relacionados con las actividades profesionales del trabajador (congresos, mesas redondas, cursillos, representaciones, conciertos, etc.), quince días como máximo al año, prorrogables hasta un máximo de seis meses, sin que este último periodo sea de abono. Estos permisos se solicitarán ante el Director de la Unidad correspondiente, con una antelación mínima de quince días, plazo en el que la Empresa deberá comunicar la concesión, siempre que las necesidades del servicio no lo imposibiliten, no pudiendo disfrutarse dicho permiso en tanto en cuanto no se produzca dicha comunicación. En caso de conflicto resolverá la Comisión Paritaria.

i. Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales, ampliables a cinco, si el suceso ocurre fuera de la provincia del trabajador, estudiándose por la Dirección General del Centro, conjuntamente con el Comité de Empresa las situaciones especiales, que puedan plantearse, como la necesidad de ampliar los permisos regulados en este artículo.

ARTICULO 24: FESTIVOS.- Con motivo de Navidad, Semana Santa y Feria, los trabajadores disfrutarán de ocho días hábiles de vacaciones retribuidas, cuya fecha se determinará, al menos con una semana de antelación, atendiendo a las necesidades del trabajador y del servicio, conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa.

ARTICULO 25: VACACIONES.- Las vacaciones anuales retribuidas tendrán la duración de 31 días naturales. Se podrá convenir su división en dos periodos, no pudiendo ser ninguno de ellos de duración inferior a siete días. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo que va del 1 de julio al 30 de septiembre. La Dirección del Centro negociará con el Comité de Empresa la organización de los turnos de vacaciones, al menos con un mes de antelación, compaginando la utilidad del servicio con los intereses personales de los trabajadores; en caso de desacuerdo se establecerán turnos rotatorios. En los supuestos de nuevo ingreso o baja, las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante un año.

ARTICULO 26: LICENCIAS.- El personal que lleve un mínimo de un año de servicio tendrá derecho a licencia sin sueldo por un plazo no superior a tres meses. Este permiso no podrá concederse más de una vez por año. La concesión de la licencia quedará condicionada a la justificación por parte del trabajador de las causas que la motivan, siendo concedida cuando las necesidades del servicio lo permitan. Las peticiones serán resueltas en el plazo de un mes, previo informe preceptivo del Comité de Empresa.

ARTICULO 27 : LACTANCIA Y MATERNIDAD.- Toda trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho al periodo correspondiente a I.L.T., en la actualidad de 112 días, si el parto es simple, y

de 126 días si el parto es múltiple. En lo referente a la opción del disfrute se estará a lo dispuesto en la Ley 3/89 de 3 de marzo. Así mismo los trabajadores tienen derecho a una hora y media destinada a la alimentación del hijo menor de un año, pudiendo ejercitar este derecho el padre o la madre, extensible sólo a uno de ellos, si ambos trabajan.

ARTICULO 28: EXCEDENCIAS.-

1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA: Es la que se concede por motivos particulares a instancia del interesado. Podrá ser solicitada, siempre que el trabajador tenga más de un año de antigüedad en la Empresa, por un periodo mínimo de un año y máximo de diez. Este derecho no podrá ser ejercido de nuevo hasta que hayan transcurrido, como mínimo, tres años desde el final de la última excedencia disfrutada. La petición de excedencia será resuelta por el Centro Andaluz de Teatro en el plazo máximo de veinte días hábiles. La reincorporación al trabajo se deberá solicitar por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de la excedencia concedida.

2. EXCEDENCIA VOLUNTARIA CON RESERVA DE PLAZA: En casos concretos podrá considerarse por la Dirección del Centro Andaluz de Teatro y el Comité de Empresa la concesión de excedencia voluntaria con reserva de plaza, así como la reincorporación al término de la misma o en el plazo máximo de 30 días, después de cesar la causa que determinó la concesión de dicha excedencia.

3. EXCEDENCIA POR FORMACION PROFESIONAL: Se entenderá por 'formación profesional', la realización de cursos, seminarios u otras actividades no remuneradas que redunden en el reciclaje y perfeccionamiento profesional del trabajador. Esta excedencia se concederá obligatoriamente con reserva de plaza, por un periodo de un año, excepcionalmente prorrogable a dos, salvo que las necesidades del servicio lo imposibiliten. La petición se resolverá en el plazo máximo de cuatro meses. Este periodo de excedencia no será computable a efectos de antigüedad.

4. EXCEDENCIA FORZOSA: La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia se concederá por designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público los de Diputado o Senador de las Cortes Generales, Diputados de las Asambleas Autonómicas, Concejal de Ayuntamiento o Alcalde con plena dedicación, o los cargos dentro de las Administraciones Públicas o Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autónoma y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o Internacional. Se considerarán así mismo cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados o Directores Provinciales de las distintas Administraciones Públicas y equivalentes, nombrados por Decreto del Consejo de Gobierno o por la norma de la Administración del Estado que sea procedente. Se tendrá así mismo derecho a este tipo de excedencia por motivo de la prestación del servicio militar o sustitutivo, durante el tiempo mínimo obligatorio de su duración. El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo o de la desaparición de la situación que la produjo.

5. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a partir de su fecha de nacimiento, cuando lo sea por naturaleza, y de la fecha que proceda, cuando lo sea por adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá final al que se viera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el periodo de este tipo de excedencia los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, computándose sólo a efectos de antigüedad el primer año.

6. EXCEDENCIA 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 de dicha normativa, quedará en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el Centro. Mientras permanezca en esta situación conservará indefinidamente el derecho al reingreso en cualquier plaza vacante de igual categoría a la suya que se produjera en la Empresa.

CAPITULO SEXTO: ESTRUCTURA SALARIAL

ARTICULO 29: CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.- Las retribuciones salariales del personal comprendido en este Convenio podrán estar integradas en todo o en parte por los siguientes conceptos

1.- SALARIO BASE: Es el asignado a cada una de las categorías especificadas en el capítulo II, correspondiendo al mínimo que cada empleado percibirá en función de su categoría profesional.

2.- PAGAS EXTRAORDINARIAS: Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias durante los meses de junio y diciembre. Cada paga extraordinaria estará compuesta por el salario base, y, en su caso, por los complementos de puesto de trabajo, antigüedad y movilidad horaria.

El trabajador que se incorpore o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo de servicio prestado. A estos efectos, la gratificación de junio se devengará desde el día 1 de enero al 30 de junio, y la de diciembre, desde el día 1 de julio al 31 de diciembre.

3.- COMPLEMENTO DE MAYOR DEDICACION: Compuesto por aquellas cantidades de carácter variable y no periódico que pueda percibir el empleado en concepto de una mayor productividad, especialidad de los trabajos, incentivos por objetivos globales o específicos, inexistencia de faltas de asistencia y puntualidad, así como cualquier otra circunstancia asimilable a las anteriores.

4.- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO: Responde al ejercicio de una función determinada que, por su responsabilidad, dedicación, actividad, etc., conlleve una valoración económica distinta a la del personal perteneciente a su misma categoría profesional.

5.- COMPLEMENTO DE MOVILIDAD HORARIA: Tiene por objeto compensar las modificaciones en la jornada habitual del personal cuando sea preciso adaptarla a las necesidades de la Empresa, en momentos de alta actividad, producción y distribución de espectáculos y montaje de talleres. En estos periodos, la Empresa fijará cada semana en tablilla el horario de la semana natural siguiente, entendiéndose, en caso de no hacerlo, que se mantiene el horario general establecido en el artículo 19, del capítulo IV de este Convenio.

A. CLASES:

a. Movilidad horaria forzosa: Corresponde al personal encuadrado en las categorías profesionales de los grupos I y III, así como al personal del grupo II que ostente alguno de los puestos de Subdirector, Jefe de Estudios o Secretario General del Instituto.

b. Movilidad pactada: Corresponde, en el resto de las categorías profesionales no contempladas en el apartado anterior, a los trabajadores que lo soliciten, previo acuerdo con la Empresa y oído el Comité.

B. PERSONAL SUJETO A MOVILIDAD HORARIA:

a. Técnicos del Instituto del Teatro: De lunes a domingo en época de talleres.

b. Técnicos de la Unidad de Producción:
-De lunes a sábado en periodo de producción de espectáculos.
-De lunes a domingo en periodo de distribución.

c. Personal especialmente contratado para una producción: Regirá la misma movilidad descrita en el apartado anterior para los técnicos de la Unidad de Producción.

d. Personal del Servicio de Promoción e Imagen: De lunes a domingo.

e. Jefes de Sección y Jefes de Servicio: De lunes a domingo.

f. Resto del personal: De lunes a viernes, entre las ocho de la mañana y las diez de la noche.

En los periodos en los que sea de aplicación esta movilidad horaria, los colectivos indicados en los cinco primeros apartados anteriores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido; al resto del personal, incluido en el apartado -f- se le respetará el descanso semanal de dos días ininterrumpidos

6.- ANTIGÜEDAD: Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo percibirán un complemento por antigüedad de 63.000 pesetas anuales por cada trienio de trabajo efectivo, independientemente de su categoría, distribuidas en 14 pagas de 4.500.- Ptas. mensuales cada una.

7.- NOCTURNIDAD: Aquellos trabajadores que por las características propias de su función realicen con frecuencia horas nocturnas -entendidas como tales las comprendidas entre las 22 y las 6 horas- percibirán un plus anual por nocturnidad de 55.800.- Ptas. pagaderas en 12 mensualidades de 4.650.- Ptas. cada una.

Quienes ocasionalmente realicen horas de trabajo nocturnas, y, por tanto, no perciban este plus, les serán abonadas con una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base, tal como se dispone en el artículo 34, apartado 6º del Estatuto de los Trabajadores.

8. PLUS DE CARGA O DESCARGA: Los trabajadores a quien, a propuesta de la Dirección Técnica, la Empresa designe para coordinar las tareas de carga o descarga, percibirán por dicho concepto la cantidad de 2.000.- Ptas. por cada 35

metros cúbicos o fracción. Dado que el trabajo indicado se retribuye específicamente mediante el citado plus, no se computarán como horas de trabajo las dedicadas a la realización del mismo.

9. DIETAS: Todos los trabajadores que por necesidad de la Empresa deban realizar en el ejercicio de sus funciones desplazamientos a poblaciones distintas del centro habitual de trabajo, disfrutarán de las siguientes dietas:

A. EN TERRITORIO NACIONAL: La cuantía de la dieta completa se establece en 8.500.- Ptas. diarias, desglosadas en los siguientes conceptos:

- 2.000.- Ptas. para el almuerzo.
- 2.000.- Ptas. para la cena.
- 4.500.- Ptas. para alojamiento y desayuno.

A los efectos de establecer el importe devengado por el trabajador en este concepto se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Dieta para el almuerzo: Se devengará cuando la salida se produzca antes de las 13,30, o el regreso con posterioridad a las 13,30 horas.
- Dieta para la cena: Se devengará cuando la salida se produzca antes de las 22,30 o el regreso con posterioridad a las 20,30 horas.
- Dieta de alojamiento: Se devengará cuando el trabajador se encuentre a más de 90 kms de distancia del Centro de trabajo a las 24 horas.
- Dieta de transporte: El traslado desde la ciudad hasta el aeropuerto, y viceversa, correrá por cuenta de la Empresa, de conformidad con la tarifa establecida para el transporte público colectivo.

Casos especiales:

- a. Cuando el trabajador se encuentre desplazado de su domicilio a las dos de la madrugada y a una distancia inferior o igual a los 65 kms. podrá optar entre percibir el coste del alojamiento, previa presentación de factura con el límite de las 4.500.- Ptas. correspondientes a la dieta o el cobro de 2.000.- Ptas., sin necesidad de justificación.
- b. Cuando el trabajador se encuentre desplazado a las 12 de la noche a una distancia superior a 65 kms e inferior o igual a los 90 kms. podrá optar igualmente por la alternativa descrita en el apartado anterior.

B. EN TERRITORIO EXTRANJERO: Quedan establecidas las cuantías de 8.000.- Ptas. diarias para Europa y Estados Unidos y 5.500.- Ptas. para el resto del mundo. Dichos importes se abonarán en concepto de manutención, desglosados en un 50% para cena y almuerzo respectivamente, siendo de aplicación los mismos criterios establecidos en el apartado anterior respecto a los límites horarios citados. El alojamiento será por cuenta de la Empresa y contratado directamente por ella en un hotel equivalente a tres estrellas.

10.- DESPLAZAMIENTOS: Cuando el trabajador, dentro de su jornada laboral, haya de realizar desplazamientos a poblaciones distintas por imperativos del servicio, el Centro Andaluz de Teatro pondrá a su disposición los medios necesarios para ello; de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándosele 22.- Ptas. por kilómetro recorrido, o el transporte público, debiendo en este caso justificar el gasto con el billete correspondiente.

11.- HORAS EXTRAS: Se considerarán horas extraordinarias las realizadas con tal carácter fuera de la jornada laboral. Según proceda, su valor será el que resulte de incrementar el salario/hora en un 75%, cuando corresponda abonarlas en efectivo, o en un 100%, cuando se compensen en descanso.

Al amparo de lo establecido en el Real Decreto 2475/1985, de 27 de diciembre (BOE de 2 de enero de 1986) y en la Orden del Ministerio de Trabajo de 1 de marzo de 1983 (BOE de 7 de marzo), y dada la naturaleza singular de la actividad teatral, ambas partes manifiestan tener carácter de horas extraordinarias estructurales las realizadas para los montajes y desmontajes de las obras por el personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio. Las horas estructurales que se realicen vendrán recogidas con tal carácter en la nómina correspondiente.

En lo que se refiere a las horas extraordinarias realizadas por los técnicos de la Unidad de Producción se acuerda que la decisión sobre su abono en efectivo o su compensación en descanso, corresponda a la Empresa, respecto a las primeras 105 horas extraordinarias realizadas en el año, y al trabajador, las que excedan de dicha cantidad. El cómputo de estas horas será mensual coincidiendo con cada uno de los meses naturales del año. En el caso de que la Empresa o el trabajador opten por la compensación en días de descanso, se disfrutarán en

períodos mínimos de 5 días hábiles ininterrumpidos, salvo acuerdo en contrario entre el interesado y la Empresa.

La Empresa se compromete a realizar su programación de forma que sólo tengan que realizarse las horas extraordinarias que sean estrictamente necesarias.

12. TRABAJO EN FESTIVOS O DIAS DE DESCANSO: El día festivo o de descanso que por necesidades del servicio tuviese que ser trabajado, será retribuido con un incremento del 40% en la relación salario/día y con un día libre de descanso a fijar de acuerdo con la Empresa.

13. PLUS DE FIGURACION: Cuando cualquier trabajador realice algún cometido artístico catalogable como de figuración, a juicio del director de puesta en escena, se negociará con la Empresa el complemento correspondiente, si procediera.

ARTICULO 30: REVISION SALARIAL.- La subida salarial para el año 1991 queda establecida en un 7,5% para todas las categorías, como queda reflejado en la tabla salarial negociada, aneja a este Convenio.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C) para el año 1991 publicado por el Instituto Nacional de Estadística fuese superior al 7,5 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, con efectos desde el 1 de enero de 1991, aplicándose dicho exceso al salario bruto anual.

CAPITULO SEPTIMO: REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 31: REGULACION.- Se establece remitir la regulación de las faltas y el régimen de sanciones a lo previsto en el Capítulo X, artículos 33 a 40, ambos incluidos, del III Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía (B.O.J.A. 17-agosto-1990).

ARTICULO 32: POTESTAD DISCIPLINARIA.- Corresponderá a los Directores de Unidad del Centro Andaluz de Teatro la instrucción de los expedientes que pudieran incoarse, así como la propuesta de resolución a la Gerencia, contra cuya decisión podrá interponerse el consiguiente recurso ante la Dirección General de la Empresa, salvo en los casos de despido que será competencia exclusiva suya. En todos los supuestos deberá comunicarse al Comité de Empresa tanto la incoación del expediente como su resolución, respetándose siempre las garantías previstas en el Estatuto de los Trabajadores

ARTICULO 33: MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.- En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador que tenga su origen en motivaciones socio-laborales, políticas o contra la seguridad del tráfico.

CAPITULO OCTAVO: FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

ARTICULO 34.-

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a los de reconversión y capacitación.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán así mismo derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes, en los términos establecidos en el artículo 23 apartado -f- de este Convenio.

3. El Centro, consciente de la importancia del perfeccionamiento profesional realizará con la colaboración del Comité de Empresa un Plan de Formación y Perfeccionamiento para sus trabajadores, en razón de sus distintas categorías profesionales y las unidades a que estén adscritos. Entre otros aspectos, esta planificación determinará la aportación económica de la Empresa y de los trabajadores para sufragar los gastos originados, valoración de los mismos a efectos de promoción y el establecimiento de condiciones objetivas para ser admitidos a los mismos.

4. El Centro Andaluz de Teatro podrá enviar a sus trabajadores a Congresos, Seminarios, Mesas Redondas u otras actividades similares referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a las mismas se puedan derivar beneficios para el desarrollo del

trabajo. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador, quien negociará con la empresa las condiciones económicas que procedan.

5. El Centro Andaluz de Teatro informará al Comité de Empresa de cuantos actos organice, asegurando a todos los trabajadores de la Empresa la entrada gratuita, al menos, en las producciones propias.

CAPITULO NOVENO: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 35.- En lo relativo a las materias de Seguridad e Higiene en el trabajo se estará, con carácter general, a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo (Orden de 9 de marzo de 1971) y cualquiera otra normativa que se legisle sobre las mismas.

ARTICULO 36.- Específicamente son obligaciones del Centro Andaluz de Teatro en este ámbito las siguientes:

- Cumplir las disposiciones que, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo sean de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo, por razón de las actividades que en ellos se realicen.
- Adoptar cuantas medidas sean necesarias para la perfecta organización y plena eficacia en la prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.
- Proveer cuanto fuera preciso para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad.
- Proporcionar a los trabajadores las medidas de protección de carácter preventivo, adecuadas a los trabajos que realicen, así como ropa de trabajo para aquellos menesteres que lo requieran, previo informe del comité de Seguridad e Higiene, del que se habla en el artículo siguiente.

ARTICULO 37.- En todos los servicios del Centro Andaluz de Teatro, especialmente en todos aquellos que por sus peculiaridades exista una especial atención a los problemas de Seguridad e Higiene, se llevarán a cabo medidas para lograr condiciones idóneas en los puestos de trabajo. Se creará un Comité paritario de Seguridad e Higiene en el Trabajo compuesto por los representantes de la Empresa que ella designe, y, por parte de los trabajadores, un representante del Comité de Empresa en cada centro de trabajo, así como en cada espectáculo en gira.

Funciones:

- Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene, imponiéndolas y haciéndolas cumplir.
- Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los trabajadores.
- Tramitación de expedientes tóxicos, penosidad o peligrosidad.
- Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades laborales podrá ser acordada por decisión de la mayoría de sus miembros, solicitándose la intervención de la autoridad competente.

Esta comisión se reunirá al menos dos veces por año de forma ordinaria, y cuantas veces sea necesario, a solicitud de cualquiera de sus miembros, con carácter extraordinario.

ARTICULO 38: PROTECCION A LA MUJER TRABAJADORA.- La mujer trabajadora, si quedara embarazada, tendrá derecho a que por la Dirección del Centro o Servicio y el Comité de Empresa y Sección Sindical, si perteneciera a alguna, se examine el trabajo que desempeña, por si pudiera perjudicar a su estado, previo informe facultativo. En casos de riesgo de toxicidad, desde que se inicie el embarazo, se le asignará el puesto de trabajo que pueda desempeñar, y en los casos de peligrosidad o penosidad, la designación se efectuará en el cuarto mes de embarazo.

-CAPITULO DECIMO: CONDICIONES SOCIALES

ARTICULO 39.- Las condiciones recogidas en este capítulo se establecen con periodicidad anual o mensual, según se especifica, y con la proporcionalidad y limitaciones que correspondan en el caso de contrataciones temporales, con carácter eventual.

ARTICULO 40: SEGURO DE VIDA.- El Centro Andaluz de Teatro contratará un Seguro de Vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, cualquiera que sea la causa, invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente o enfermedad,

con un capital de dos millones y medio (2.500.000.-) de pesetas por trabajador afectado por este Convenio, con exclusión de quienes tengan sesenta y cuatro años, o más, cumplidos.

ARTICULO 41: AYUDA ESCOLAR.- Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio percibirán en concepto de Ayuda Escolar, sólo atribuible a uno de los cónyuges, las cantidades que a continuación se relacionan, y los beneficios que también se detallan, por cada uno de sus hijos o familiares que estén legalmente a cargo del trabajador, cualquiera que sea su número, siempre que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes que deben ser documentalmente justificadas:

- Por cada uno de los comprendidos entre los 3 meses y los 4 años, 4.850.- ptas. mensuales.
- Por quienes estén en edad de educación pre-escolar, 3.900 ptas mensuales.
- Por quienes cursen estudios de 1º a 5º de E.G.B., 10.500.- ptas anuales.
- Por quienes cursen estudios de 6º a 8º de E.G.B., 14.500.- ptas anuales.
- Por quienes cursen estudios de B.U.P. o Formación Profesional de Primero o Segundo Grado, 15.600.- ptas anuales.
- Por quienes cursen estudios de C.O.U., 17.000.- ptas anuales
- Todos los trabajadores que tengan hijos, o familiares legalmente a su cargo, que cursen estudios universitarios, percibirán el 50% del importe de la matrícula; esta ayuda sólo se abonará una vez por curso. En el caso de que dichos estudios motiven gastos de residencia, por realizarse en localidad distinta al domicilio familiar, el trabajador podrá solicitar al comienzo del curso una ayuda especial.
- Los familiares disminuidos físicos o psíquicos a cargo del trabajador, cuya educación especializada no esté cubierta por la Seguridad Social, otorgarán el derecho a percibir por cada uno de los que se encuentren en dicha situación 7.800.- ptas mensuales, o bien una subvención que cubra totalmente los gastos de su educación, siendo el Centro de libre elección de sus familiares.

Las cantidades de percibo anual serán abonadas preferentemente en el mes de octubre de cada año.

Los hijos de los trabajadores y familiares legalmente a su cargo, tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, para acceder a un puesto escolar en los centros docentes que dependan o puedan depender en el futuro del Centro Andaluz de Teatro.

Se crea una bolsa de un millón (1.000.000.-) de pesetas para Ayuda de Estudios a los propios trabajadores en las cuantías máximas fijadas en este artículo, debiendo presentarse las correspondientes solicitudes entre el 1 de agosto y el 30 de noviembre. Si el importe solicitado excediera la cantidad prevista para esta bolsa, la Comisión Paritaria determinará las personas a las que se les hará efectiva tal ayuda y, en su caso, la cuantía de la misma

ARTICULO 42: REVISION MEDICA.- Los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio serán objeto de una revisión médica que se efectuará en el primer semestre de cada año.

ARTICULO 43: PROTESIS Y GAFAS.- Los trabajadores del Centro Andaluz de Teatro y los familiares directos a su cargo que no perciban rentas y que por prescripción facultativa precisen prótesis o gafas, percibirán por parte de la Empresa, previa presentación de justificante de la receta del médico y de la factura correspondiente, el 50% de los gastos que ocasionen las mismas, hasta un tope máximo anual de 14.000.- ptas, incluyéndose en la nómina del mes correspondiente.

ARTICULO 44: PRESTAMOS REINTEGRABLES.-

- Los trabajadores tendrán derecho a préstamos reintegrables sin interés, con las siguientes especificaciones:
 - El Centro establece un fondo anual al efecto de hasta cinco millones (5.000.000.-) de pesetas.
 - El tope máximo de los anticipos será de 300.000 pesetas.
 - El reintegro de los anticipos se realizará como máximo en 20 plazos, coincidiendo con el abono de los nóminas ordinarias y extraordinarias. La cuantía mínima mensual de amortización se fija en 15.000 ptas., no pudiendo superar el plazo de amortización en ningún caso el tiempo que reste hasta el vencimiento del contrato.
 - Los descuentos de anticipos se realizarán mensualmente en nómina.
 - La solicitudes, debidamente justificadas, se

presentarán ante la Gerencia de la Empresa, quien resolverá en el plazo de 15 días, por riguroso orden de presentación, abonándose en tanto existan cantidades disponibles en el fondo previsto.

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

2. Los trabajadoras tendrán derecho a solicitar anticipos de cada mensualidad en curso, con el límite máximo del salario devengado en el momento de solicitarlo. Las solicitudes se presentarán ante la Gerencia, quien dará resolución a las mismas en el plazo de 24 horas. Estos anticipos se realizarán a cuenta de la mensualidad correspondiente y sólo podrán solicitarse una vez al mes.

3. El Centro Andaluz de Teatro gestionará ante las instituciones financieras y de seguros con las que trabaje condiciones más beneficiosas en las operaciones para sus empleados.

CAPITULO UNDECIMO: JUBILACION E INCAPACIDAD LABORAL

ARTICULO 45.- El trabajador, con un mínimo de diez años de antigüedad, a partir de cumplir los sesenta años, podrá solicitar la jubilación anticipada, teniendo derecho a percibir del Centro Andaluz de Teatro, un premio a la jubilación en la siguiente cuantía:

Edad de jubilación	Premio
60 años	20 mensualidades
61 años	15 mensualidades
62 años	11 mensualidades
63 años	8 mensualidades
64 años	4 mensualidades
65 años	2 mensualidades

En todos los casos se establece un premio adicional de una mensualidad por cada trienio de antigüedad, reconocido a partir de los 15 años de servicio.

La escala anterior quedará modificada cuando, por disposición legal, la edad de jubilación se rebaje, desplazándose la anterior escala en el mismo sentido que la edad legal de jubilación establecida.

ARTICULO 46: PREMIO DE CONSTANCIA.- Se instituye para todos los trabajadores un premio de constancia, consistente en el abono de una mensualidad de salario real al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de antigüedad, percibiéndose al mes siguiente de cumplido cada uno de los plazos, sin que pueda percibirse más de una vez, por cada una de las antigüedades señaladas.

ARTICULO 47: CAPACIDAD DISMINUIDA.- Los trabajadores declarados inválidos o con capacidad disminuida acreditada tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente; en el caso de ser el nuevo puesto de trabajo de inferior categoría, este derecho quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno al centro Andaluz de Teatro, percibiendo en este caso únicamente la diferencia que corresponda siempre con el límite del salario correspondiente al trabajo efectivamente desarrollado.

ARTICULO 48: INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.- Desde el primer día de encontrarse en tal situación el trabajador percibirá el 100% del salario correspondiente. A tal efecto el Centro Andaluz de Teatro complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar las cantidades que se obligan a abonar, mientras dure el tiempo de incapacidad laboral transitoria. Las obligaciones que asume el Centro Andaluz de teatro, en virtud de este artículo, se extenderán al tiempo de duración de la situación de incapacidad laboral transitoria y solamente en cuanto la misma dé lugar al pago del subsidio correspondiente, conforme a las normas reguladoras de la Seguridad Social.

CAPITULO DUODECIMO: DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 49: ACCION 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 o no política o sindical.

ARTICULO 50: COMITE DE EMPRESA.- El Comité de Empresa es el único órgano representativo del conjunto de los trabajadores, y como tal, órgano de encuentro de las distintas tendencias sindicales existentes en el Centro Andaluz de Teatro, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de cien horas mensuales 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, Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva y Comité Intercentros

Funciones:

a. Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales de Seguridad e Higiene en el Centro y de Seguridad Social vigentes, advirtiendo al Centro Andaluz de Teatro de las posibles infracciones y formulando en su caso cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b. 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.

c. Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a un trabajador como consecuencia de cualquier falta, serán notificadas por escrito con carácter previo al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, que remitirá informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por el Centro Andaluz de Teatro. En el caso de faltas leves, aunque no corresponda incoar un expediente disciplinario, el trabajador afectado tiene derecho a ser oído, pudiendo ser acompañado por el miembro del Comité de Empresa que solicite.

d. El Comité de Empresa participará, en colaboración con la Dirección de la Empresa en la Administración de los fondos sociales, culturales y recreativos que afecten a los distintos centros de trabajo y servicios.

e. Ejercer su derecho a libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente, sin más requisitos que la notificación previa a la dirección del Centro o Servicio.

f. En materia de Seguridad e Higiene corresponde al Comité de Empresa designar a sus representantes.

g. Dispondrá de un lugar y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones; así mismo, dispondrá de tableros de anuncios de uso exclusivo para su información.

h. Tendrá derecho a recibir la siguiente información:

Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantilla, horas extraordinarias.

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

i. 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.

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

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

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

ARTICULO 51: SECCIONES SINDICALES.- Los trabajadores afiliados a un sindicato legalmente constituido podrán crear Secciones Sindicales en los centros de trabajo, teniendo en cuenta, previo a su creación, que tenga el 10% de afiliación en el Centro Andaluz de Teatro, y que el 5% de los afiliados se encuentren en el centro de trabajo.

Además de las previstas por el Estatuto de los Trabajadores, 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 del Centro Andaluz de Teatro, por sí o por medio de un representante de la central sindical a la que pertenezca.

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

c. Derecho a actuar como canal de entendimiento con el Centro Andaluz de Teatro en cuestiones que afecten a sus afiliados.

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

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

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

g. Derecho a disponer para el conjunto de sus afiliados de un máximo de siete días anuales de licencia, no retribuidos, para asistir a cursos de formación sindical, requiriéndose preceptivamente comunicación de la Central Sindical con 48 horas de antelación.

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

i. Derecho a reunirse nueve horas anuales por Sección Sindical, dentro de la jornada de trabajo, sin pérdida de sus retribuciones.

j. El Centro Andaluz de Teatro 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.

ARTICULO 52: DERECHO DE REUNION Y ASAMBLEAS.- Los trabajadores del Centro Andaluz de Teatro 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: CATEGORIA A DEFINIR: JEFES DE SECCION.- La Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, en el plazo máximo de tres meses, a partir de la firma del mismo, definirá una categoría intermedia entre la de los Oficiales y la Jefatura de Servicio, denominada JEFES DE SECCION, y elaborará una propuesta razonada a la Dirección General respecto al calendario de cobertura de las plazas y posible retroactividad, en su caso, a efectos retributivos.

SEGUNDA: Se establece para el grupo de Profesores y Técnicos de Producción una subida para el año 1992 del 5% por encima de la que corresponda al resto del personal, garantizándoseles, en todo caso, un 12% de aumento en relación con la retribución actual, tendente a homologar su salario con el de otros colectivos similares.

DISPOSICION FINAL: Quedará pendiente de negociar la inclusión en el ámbito del presente Convenio del personal que sea contratado para prestar sus servicios en el futuro Teatro Estable que adquiere el Centro Andaluz de Teatro, ya que en el momento de la firma de esta convención se desconocen las necesidades que se requerirán, por lo que no se puede prever ni la estructuración de su plantilla, ni las condiciones en que será contratada la misma

ANEXO I: TABLA SALARIAL.

1. SALARIO BASE (Anual)

- Jefe de servicio, Profesor Titular y Director Técnico	2.687.500.-
- Director Técnico adjunto y Profesor Monitor..	2.411.000.-
- Oficial 1º	2.150.000.-
- Oficial 2º	1.935.000.-
- Auxiliar	1.720.000.-
- Profesor Ayudante	1.720.000.-
- Conserje	1.505.000.-
- Ordenanza y Personal de Limpieza	1.290.000.-

2. COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO (Anual)

- Subdirector	600.000 a 1.200.000.-
---------------------	-----------------------

- Jefe de Servicio, Jefe de Estudios y Secretario General del Instituto....	400.000 a 900.000.-
- Jefe de Departamento Académico y Director Técnico Adjunto	255.000.-
- Jefe de Sección	150.000 a 300.000.-

3. COMPLEMENTO DE MOVILIDAD HORARIA

- Subdirector	350.000.-
- Jefe de Servicio, Jefe de Estudios y Secretario General del Instituto	215.000.-
- Director Técnico Adjunto	215.000.-
- Oficial	215.000.-
- Auxiliar	215.000.-
- Conserje, Ordenanza y Personal de Limpieza	215.000.-

Firmado en Sevilla a 28 de Noviembre de 1991, en nombre de la Empresa, por Don Roberto García Quintana, Director General del Centro Andaluz de Teatro, y en representación de los trabajadores, por todos los miembros del Comité de Empresa, cuyos nombres se relacionan a continuación: Don Antonio Romero, Don Domingo León, Don Rafael Pérez-Dechent, Don Agustín Santamaría y Don Carlos Álvarez-Nóvoa.

RESOLUCION de 14 de enero de 1992, de la Delegación Provincial de Málaga, por la que se acuerda la publicación de subvenciones concedidas.

El Decreto 400/1990 de 27 de noviembre crea el Programa de Solidaridad de los andaluces para la Erradicación de la marginación y la desigualdad en Andalucía.

Dicho Decreto contempla entre otras medidas la posibilidad de recibir cursos de Formación Profesional Ocupacional, así como la participación en empleos temporales al servicio de las distintas Administraciones Públicas. En base al citado Decreto se ha concedido ayudas a las siguientes entidades:

Expediente: PS-MA-54/91.
Entidad: Ayuntamiento de Alora.
Importe: 1.295.780.

Expediente: PS-MA-47/91.
Entidad: Ayuntamiento de Torremolinos.
Importe: 14.166.672.

Expediente: PS-MA-61/91.
Entidad: Diputación Provincial de Málaga.
Importe: 38.363.952.

Expediente: PS-MA-58/91.
Entidad: Ayuntamiento de Fuengirola.
Importe: 8.670.510.

Expediente: PS-MA-51/91.
Entidad: Ayuntamiento de Marbella.
Importe: 7.769.484.

Expediente: PS-MA-49/91.
Entidad: Ayuntamiento de Coín.
Importe: 2.252.562.

Expediente: PS-MA-50/91.
Entidad: Ayuntamiento de Mijas.
Importe: 4.263.390.

Expediente: PS-MA-48/91.
Entidad: Ayuntamiento de Ronda.
Importe: 2.852.286.

Expediente: PS-MA-55/91.
Entidad: Ayuntamiento de Villanueva del Rosario.
Importe: 3.906.385.

Expediente: PS-MA-56/91.
Entidad: Ayuntamiento de Vélez-Málaga.
Importe: 6.651.474.

Expediente: PS-MA-52/91.