

**CONVENIO ÚNICO PARA LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN CULTURAL
UNIVERSITARIA DE LAS ARTES DE JEREZ, FUNDACIÓN PÚBLICA LOCAL (FUNDARTE)**

ÍNDICE

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1.- **Ámbito de aplicación.** Página 3
- Artículo 2.- **Ámbito temporal.** Página 4
- Artículo 3.- **Comisión de seguimiento e interpretación.** Página 4

CAPITULO II LA JORNADA DE TRABAJO

- Artículo 4.- **La jornada laboral.** Página 5

CAPITULO III FESTIVOS, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

- Artículo 5.- **Días festivos.** Página 7
- Artículo 6.- **Vacaciones y compensación de horas.** Página 7
- Artículo 7.- **Permisos y licencias retribuidas.** Página 9
- Artículo 8.- **Excedencias.** Página 16

CAPITULO IV MEJORAS SOCIALES

- Artículo 9.- **Asistencia Jurídica.** Página 17
- Artículo 10.- **Seguros de vida.** Página 17
- Artículo 11.- **Anticipos.** Página 17
- Artículo 12.- **Mejora de las prestaciones por incapacidad laboral.** Página 18
- Artículo 13.- **Ayuda al personal con capacidades especiales.** Página 18
- Artículo 14.- **Jubilación anticipada.** Página 19
- Artículo 15.- **Fondo social.** Página 19
- Artículo 16.- **Conciliación de la vida laboral y familiar.** Página 21

CAPITULO V DERECHOS PROFESIONALES

- Artículo 17.- **Catálogo de puestos de trabajo.** Página 22

CAPITULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 18.- **Faltas.** Página 26
- Artículo 19.- **Sanciones aplicables.** Página 28
- Artículo 20.- **Prescripción de las faltas.** Página 29

CAPITULO VII ESTRUCTURA SALARIAL

- Artículo 21.- **Estructura salarial y clasificación.** Página 29
- Artículo 22.- **Estructura retributiva.** Página 30
- Artículo 23.- **Revisión salarial.** Página 34
- Artículo 24.- **Dietas, viajes y desplazamientos.** Página 34

- Artículo 25.- **Manutención.** Página 36
Artículo 26.- **Uniforme de trabajo.** Página 36

CAPITULO VIII SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Artículo 27.- **Procedimiento de selección y contratación.** Página 37
Artículo 28.- **Comisión de servicios.** Página 37
Artículo 29.- **Asignación temporal de funciones.** Página 38
Artículo 30.- **Promoción interna.** Página 38
Artículo 31.- **Bolsa de trabajo.** Página 39
Artículo 32.- **Forma de contrato.** Página 39
Artículo 33.- **Periodo de prueba.** Página 39
Artículo 34.- **Adaptaciones de puesto.** Página 40
Artículo 35.- **Movilidad de empleada víctima de violencia de género.** Página 41

CAPITULO IX DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

- Artículo 36.- **El representante de los trabajadores.** Página 41
Artículo 37.- **Garantías personales.** Página 42
Artículo 38.- **Asambleas.** Página 43

CAPÍTULO X SALUD LABORAL

- Artículo 39. **Vigilancia de la salud.** Página 43

- DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª. Equiparación de derechos.** Página 44
DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª. Cláusula de estabilidad. Página 44
DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª. Incompatibilidades. Página 45
DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª. Aplicación normativa vigente. Página 45
DISPOSICIÓN TRANSITORIA 2ª. Garantía de derechos retributivos. Página 45

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación para todo el personal que presta sus servicios en la Fundación Cultural Universitaria de las Artes de Jerez, Fundación Pública Local (Fundarte) mediante contrato laboral, en cualquiera de las formas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Quedan incluidos en este convenio los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal en lo que se refiere al salario, según establece la Ley 14/1994 en su artículo 11. Se les reconoce, asimismo, el derecho de representación; tal y como establece la mencionada Ley en su artículo 17.

El contrato individual no podrá modificar ninguna de las condiciones establecidas en el presente acuerdo, quedando a salvo supuestos especiales tales como el personal artístico y los trabajadores que prestan sus servicios a través de subcontratación con empresas de servicios; además del personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

ARTÍCULO 2. - ÁMBITO TEMPORAL

Las materias acordadas en el presente convenio surtirán efecto, en la forma por el mismo previstas, desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2027.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Una vez agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, éste se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este periodo.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

En el supuesto de que la Jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

ARTÍCULO 3. - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN

Estará constituida por la Dirección de la Fundación Cultural Universitaria de las Artes de Jerez, Fundación Pública Local (Fundarte) (o persona en quien delegue) y el Representante de los trabajadores

Serán funciones de la comisión las siguientes:

- a.-** Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- b.-** Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c.-** Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen al Representante de los trabajadores o a esta misma.
- d.-** Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.
- e.-** Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
- f.-** Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

g.- Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del convenio.

h.- Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los Sindicatos.

i.- Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

La comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada seis meses y, con carácter extraordinario, a petición de una de las partes, fijándose la reunión en un máximo de diez días posteriores a la petición.

CAPITULO II. LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 4. – LA JORNADA LABORAL

La jornada laboral anual de los trabajadores de Fundarte será de 1.602 horas para el año 2.026 y 1.614 horas para el año 2.027 que corresponden a treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

- A. La jornada ordinaria de trabajo podrá ser partida –en periodos de actividad escénica- y continua -en periodos sin actividad escénica-; con una duración que oscilará entre las 5 y 7 horas.
- B. No obstante, en periodos de actividad, la jornada podrá ser de hasta 9 horas.
- C. En cuanto a la duración mínima de jornada, ésta podrá reducirse al tiempo que dure la prestación del servicio, previa solicitud del trabajador.
- D. En ningún caso, salvo las excepciones que marque la ley, la jornada laboral podrá ser superior a 9 horas.
- E. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán 12 horas.
- F. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta 14 días, de dos días ininterrumpidos. En los casos en que la actividad lo permita, comprenderá el sábado y el domingo, siendo la norma general en los periodos de no actividad. Si la actividad no lo permite, la distribución del descanso seguirá teniendo la consideración de dos días naturales ininterrumpidos, haciendo coincidir uno de ellos en domingo o, en su defecto, en días laborales consecutivos.
- G. Los periodos de trabajo continuados de hasta 14 días sólo podrán llevarse a cabo en eventos especiales (Festival de Jerez, giras de espectáculos producidos por la Fundación, etc.) Tras estos periodos, el trabajador deberá disfrutar de un descanso mínimo de cuatro días –tal y como se recoge en el apartado F- o, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá reservar su compensación para momentos de

menor actividad. En este último caso, podrán disfrutarse con mayor flexibilidad y de forma similar a otros periodos de descanso.

- H. La Dirección dará copia al representante de los trabajadores y a los distintos servicios, antes del día 20 de cada mes, de los cuadrantes con la distribución de la jornada de trabajo del mes siguiente de todos los trabajadores de la Fundación. Este cuadrante será el reflejo de los horarios necesarios para el desarrollo general de la actividad. Para su configuración se tendrán en cuenta las sugerencias de los trabajadores, en aras a lograr una mayor eficacia y rendimiento en el puesto a desempeñar y hacer más compatible la vida laboral y familiar/personal.
- I. A la hora de la distribución de los horarios de trabajo, se tendrá en cuenta que los distintos departamentos deberán contar con el personal indispensable para la prestación básica de servicios de actividad general.
- J. En los cuadrantes horarios figurarán, además de los descansos, la hora de entrada y la hora prevista de salida.
- K. Estos cuadrantes tendrán carácter indicativo y flexible, pudiéndose realizar modificaciones –tanto de ampliación como de reducción de jornada- para atender las necesidades específicas del servicio. Estas modificaciones deberán ser comunicadas formalmente y con carácter previo (siempre que ello sea posible). En todo caso se tendrá en cuenta que, si el horario es ampliado, no se computarán como horas extraordinarias, salvo en las excepciones previstas
- L. La hora extraordinaria adquirirá tal condición y se computará como doble de la hora normal en los siguientes casos: a) cuando se superen las 7 horas trabajadas en una jornada; b) cuando el trabajador deba acudir a su puesto en horario de mañana, tarde o jornada completa en días no previstos en el cuadrante horario; c) cuando se atienda una actividad no prevista y, por tanto, no incluida en el cuadrante horario del mes correspondiente.
- M. En cuanto a los descansos dentro de la jornada de trabajo, cuando ésta o cualquiera de sus tramos, si es partida, supere las cinco horas, se disfrutará de un descanso de 20 minutos.
- N. Bajo las mismas circunstancias, cuando los tramos de trabajo sean de siete horas y hasta nueve horas, el descanso será de treinta minutos.
- O. En todo caso se tendrá en cuenta que el trabajador tendrá derecho a un descanso de una hora para la comida cuando, por prolongación de la jornada o en jornadas partidas, no sea posible respetar el intervalo de 2 horas establecido para las comidas (en horario comprendido entre las 14:00 y las 17:00 horas); y de 45 minutos para la cena cuando en jornadas continuadas de tarde-noche de más de 6 horas el trabajo se finalice después de las 01:00 horas.
- P. Cualquiera de estos descansos tendrá la consideración de trabajo efectivo y se disfrutarán sin perjuicio del normal funcionamiento de la actividad.

- Q. Se establece que en la jornada partida cada fracción no podrá ser menor a 3 horas; si bien, previa solicitud del trabajador afectado, la convocatoria de jornada partida se podría reducir a 2 horas.
- R. Dentro del periodo de trabajo se incluye un tiempo no superior a diez minutos que se utilizará para cambiarse de ropa y/o recoger o dejar herramientas, en aquellos servicios que fuese necesario.
- S. Los criterios de duración de jornada, descansos y cómputo de horas extraordinarias se aplicarán también a aquellos trabajadores en gira con producciones de Fundarte o que, por cualquier circunstancia, realicen su jornada laboral en un lugar no habitual.
- T. Los trabajadores recibirán cada tres meses información detallada de su cómputo horario, vacaciones y asuntos propios durante el año en curso. Este documento viene a complementar el de control horario mensual que, con carácter indicativo, se entregará al empleado quien, tras su revisión, podrá notificar en el plazo de 15 días, las anomalías detectadas tanto en este control horario mensual como en el que contiene la información trimestral.

CAPITULO III. FESTIVOS, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 5. – DÍAS FESTIVOS

Los calendarios laborales incorporarán cada año natural los días festivos laborales de ámbito nacional, autonómico y local, que serán recuperables como días de asuntos particulares cuando coincidan en sábado. Además tendrán la consideración de festivos los días siguientes:

- a.** Los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando coincidan en sábado o domingo, pasarán a ser considerados como días de asuntos particulares, aumentando en dos el cómputo anual correspondiente a este apartado.

- b.** Viernes de Feria.

ARTÍCULO 6. - VACACIONES Y COMPENSACIÓN DE HORAS

Anualmente, y antes del 30 de abril, la Dirección dará a conocer el periodo en que se podrán solicitar las vacaciones anuales; debiendo los trabajadores solicitarlas en las tres semanas siguientes, de forma que el cuadrante de vacaciones quede expuesto el 31 de mayo. La duración de las vacaciones anuales será de 22 días hábiles, que podrán incrementarse en función de la antigüedad acumulada según el cuadro que figura a continuación:

Años completados de servicio	Vacaciones
Menos de 15 años	22 días
De 15 a 19 años	23 días
De 20 a 24 años	24 días

De 25 a 29 años	25 días
De 30 en adelante	26 días

Las vacaciones podrán disfrutarse como sigue:

- a.-** Un solo periodo consecutivo, a disfrutar preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.
- b.-** Un periodo consecutivo de 15 días que coincidirá con el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y el resto de días a solicitud del trabajador, previa autorización por parte de la Dirección.
- c.-** Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciese una situación de I.L.T., dictaminada por la Seguridad Social; una suspensión por paternidad/maternidad o situación de riesgo por embarazo o lactancia; o con permisos por adopción o acogimiento o por razón de violencia de género no se computará a efectos de duración de las vacaciones. La interrupción de las vacaciones no modificará en ningún caso el Plan de Vacaciones, por lo que el trabajador se deberá incorporar en la fecha prevista de finalización de sus vacaciones y disfrutará de los días pendientes cuando lo permitan las necesidades del servicio al que pertenece.
- d.-** Las vacaciones serán concedidas procurando respetar las peticiones de los empleados en cuanto al periodo de su disfrute. En caso de desacuerdo entre los empleados sobre las fechas de disfrute de las vacaciones, se establece un riguroso orden de rotación con prioridad de elección de los empleados con hijos en edad escolar o personas dependientes a su cargo sin necesidad de tener acreditado un grado de dependencia y, en su defecto, por antigüedad en Fundarte con rotación por años sucesivos.
- e.-** El periodo de vacaciones anuales retribuidas de los empleados de Fundarte no puede ser sustituido por una cuantía económica. No obstante, en los casos de conclusión de la relación laboral por causas ajenas a los trabajadores, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y, en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de 18 meses.
- f.-** Al finalizar el año, se establecerá el cómputo anual de horas, así como el periodo de descanso por acumulación de horas, teniendo el trabajador que estar a fecha 31 de enero del año siguiente en computo cero. Si por razones del servicio, éstas no pudieran ser compensadas antes de esa fecha, se acordará una solución para la resolución de las mismas entre la Dirección y el representante de los trabajadores con el visto bueno de los trabajadores implicados sin que, en ningún caso, esto suponga la pérdida de las horas acumuladas; y quedando excluidos aquellos casos en que por excedencia o baja temporal del trabajador se imposibilite que la Dirección pueda compensar dichas horas.
- g.-** La Dirección se compromete, durante la vigencia del presente Convenio, a poner en marcha una organización del trabajo que permita la progresiva reducción de excedente horario de los trabajadores y, especialmente, de aquéllos donde este excedente acumulado es mayor, de común acuerdo con los implicados y sin que suponga un menoscabo de sus derechos laborales.

ARTÍCULO 7. – PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa comunicación y justificándolos debidamente, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante.

a.- Por matrimonio o unión de hecho registrada:

De la persona empleada: el día del hecho y 17 días naturales consecutivos.

b.- Por fallecimiento:

De hijos, cónyuge o equivalente: El día del hecho causante más los siguientes diez días naturales. En el caso de que hubiera hijos menores de edad, serán días laborables.

De madre o padre: El día del hecho causante y tres días naturales, ampliables en dos días más si el suceso ocurre en otra localidad.

De abuelos/as, hermanos/as, nietos/as, cuñados/as, yernos o nueras y suegros/as del trabajador: El día del hecho causante y dos días naturales, ampliables en dos días más si el suceso ocurre en otra localidad.

De familiares de tercer grado: el tiempo del sepelio, siendo a cargo del trabajador los días adicionales que precise para acudir al sepelio.

c.- Por hospitalización o intervención quirúrgica:

De padres, hijos, cónyuge o equivalente: Hasta cinco días laborales a partir del hecho de la hospitalización y mientras dure la misma. Dichos días podrán intercalarse mientras dure la hospitalización de los mencionados familiares y se ampliará hasta siete días laborales cuando ésta tenga lugar en otra localidad.

Estos cinco días también serán de aplicación cuando el familiar referido esté en situación terminal con cuidados paliativos domiciliario, debiendo adjuntar informe médico acreditativo de tal situación.

Si la intervención quirúrgica de estos familiares no requiriese la permanencia en el hospital en más de 24 horas, el día del hecho.

De abuelos, padres políticos, nietos, hermanos o cuñados: Hasta dos días laborales a partir del hecho de la hospitalización. Dichos días podrán intercalarse en tanto en cuanto dure la hospitalización de los mencionados familiares y se ampliará hasta cuatro días laborales cuando ésta tenga lugar en otra localidad.

Si la intervención quirúrgica de estos familiares no requiriese la permanencia en el hospital en más de 24 horas, el día del hecho.

Si en el curso de la hospitalización de los familiares, sin alta médica, surge la necesidad de intervenir quirúrgicamente, cada intervención dará lugar a un nuevo hecho causante y, por tanto, al permiso correspondiente para el empleado.

d.- Por traslado de domicilio, 2 días hábiles

e.- Por concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales o privados, los días de celebración, siempre que justifique su asistencia. A partir de 100 km de la población de residencia, se tendrá un día adicional que podrá ser el anterior o posterior.

f.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal impuesto por las disposiciones vigentes.

g.- Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico del trabajador, hijo, cónyuge o padres de éste, -en estos dos últimos casos, sólo para el médico especialista-, siempre que se avise con anterioridad y se justifique la imposibilidad de realizarla fuera del horario de trabajo.

h.- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; y en los casos de adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i.- Permiso por cuidado del bebé lactante de un hijo (sea biológico, por adopción o por acogimiento) menor de doce meses: se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados/as, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que desde el nacimiento del menor haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

El permiso de lactancia es compatible con la reducción de jornada por cuidado de un hijo. La empresa no podrá exigir que el permiso de lactancia se tome en un horario determinado.

j.- Permiso por nacimiento para la madre biológica: Tendrá una duración de 20 semanas, siendo el tiempo adicional de la última semana retribuido por Fundarte. De las 20 semanas, las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descansos obligatorios e ininterrumpidos. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquéllos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

k.- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de 20 semanas, siendo el tiempo adicional de la última semana retribuido por Fundarte. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los 12 meses a contar bien desde el nacimiento del hijo/a, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optará por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos de maternidad y paternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de los empleados/as, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

l.- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de 20 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Las 7 primeras semanas son de descanso obligatorio. Las 13 semanas restantes pueden disfrutarse en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses al hecho causante. Si el menor adoptado es mayor de 12 meses, este periodo debe disfrutarse de manera ininterrumpida a continuación de la parte obligatoria (las 6 primeras semanas).

La duración de la suspensión será, asimismo, de 20 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores cuya edad supere los seis años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos 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 competentes.

m.- Para los casos en que los menores tengan seis años o más, la suspensión tendrá una duración máxima de siete semanas. La duración de la suspensión será, asimismo, de 20 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores cuya edad supere los seis años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

n- En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultaneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 20 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que corresponden en caso de parto múltiple.

Los períodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Dirección y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto

para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

ñ.- Los trabajadores con hijos menores de un año (sea biológico, por adopción o acogimiento) tienen derecho a una hora diaria, al comienzo o al finalizar la jornada, de permiso retribuido. Este periodo se ampliará en tiempo igual en caso de partos múltiples. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora a opción del interesado/a mediante comunicación escrita. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

o.- Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: El/la empleado/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

p.- Por razones de guarda legal, cuando el/la empleado/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de un tercio o de la mitad de la jornada laboral con la percepción de retribuciones de un 80% o un 60%, respectivamente.

Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge, o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente Registro público o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, discapacidad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

q.- En caso de convivencia con familiares de primer grado con Certificado de Dependencia Grado III, se tendrá derecho a una reducción horaria de un tercio o de la mitad de la jornada laboral con la percepción de retribuciones de un 80% o un 60%, respectivamente.

r.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, el/la empleado/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad grave o implique la necesidad de ayuda de terceras personas para la realización de tareas básicas de la vida cotidiana y por el plazo máximo de un mes a media jornada o quince días a jornada completa. Este permiso se aplicará para casos graves de conciencia, movilidad, demencia o enfermos terminales, y el trabajador/a lo requiera para poder organizarse, y siempre referido a hechos causantes producidos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Si hubiera más de un titular como empleado/a de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos respetando el plazo máximo de un mes.

s.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la empleado/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, acomodando dicha reducción a las necesidades que requiera el empleado/a. Este permiso se aplicará para casos graves de conciencia, movilidad, demencia o enfermos terminales, y el trabajador/a lo requiera para poder organizarse.

Si hubiera más de un titular como empleado/a de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos respetando el plazo máximo de un mes.

t.- Por cuidado de hijo/a afectado por cáncer u otra enfermedad grave: El empleado tendrá derecho –siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen- a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de su duración –percibiendo las retribuciones íntegras- para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera del cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada, siempre que el otro progenitor, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicio en el mismo departamento, éste podrá limitar el ejercicio simultáneo de la reducción de jornada por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

u.- Los empleados que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social, aportando justificación del centro.

v.- Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, la aplicación de un horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

x.- Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente: Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificado y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana y de un 10% hasta la finalización del mes.

El plazo podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

y.- Hasta 4 días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron,

ACTUALIZACION DE PERMISOS.

Los anteriores permisos se entienden sin perjuicio de que en un momento posterior se establezcan nuevos permisos retribuidos o mejoras de los ya existentes. El régimen jurídico de todos los permisos estará sujeto a lo que disponga la normativa vigente de carácter superior al presente Convenio.

z.- Días de asuntos particulares y compensación de horas

Días de asuntos particulares: Los trabajadores tendrán derecho a 6 días laborales por año por asuntos particulares, que podrá incrementarse en función de la antigüedad acumulada, según se indica en el siguiente cuadro:

Años completados de servicio	Asuntos particulares
Menos de 17 años	6 días
De 18 a 23 años	8 días
De 24 a 26 años	9 días
De 27 a 29 años	10 días
De 30 a 32 años	11 días
De 33 a 35 años	12 días
De 36 a 38 años	13 días
De 39 en adelante	14 días

Cuando no se disfruten, por razones del servicio, a lo largo del año en curso, podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del ejercicio siguiente

Los días deberán ser solicitados antes del día 15 del mes anterior si la petición no se debe a causas urgentes o de imposible previsión por parte del trabajador.

Los trabajadores con contrato inferior a un año y superior a tres meses tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente.

Días de compensación de horas: Los trabajadores tendrán derecho a solicitar días laborales con cargo a la compensación de horas antes del día 15 del mes anterior. Estos días se solicitarán preferentemente para acumularlos a periodos vacacionales y, en cualquier caso, quedan excluidos los periodos que sean incompatibles con las necesidades del servicio. En cualquier caso, en la organización del trabajo debe tenerse en cuenta la progresiva disminución del excedente horario acumulado por el trabajador.

En lo no establecido en este apartado, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

ARTÍCULO 8.- EXCEDENCIAS

El trabajador fijo y/o indefinido con, al menos, un año de antigüedad en la Fundación tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años.

Este derecho podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido, al menos, 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria está obligado a solicitar su reingreso en la empresa con dos meses de antelación a la fecha prevista de incorporación.

Al terminar esta situación, el trabajador pasará a ocupar la plaza que dejó vacante automáticamente, siempre que la excedencia haya sido de un año o menor.

Cuando el tiempo de excedencia haya sido superior a un año, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubieran o se produjeran a la suya.

En casos excepcionales y por motivos privados, se podrá solicitar permiso no retribuido por un periodo inferior a seis meses. Dicho permiso será aceptado o denegado por la Dirección previa audiencia del trabajador y del representante de los trabajadores.

El periodo de excedencia voluntaria no computa a efectos de antigüedad.

En lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

CAPITULO IV. MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 9.- ASISTENCIA JURÍDICA Y GARANTÍAS

Por la Fundación, se designará a su cargo la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas. Quedarán excluidos aquellos casos en que se reconozca culpa por negligencia o mala fe del trabajador y, como consecuencia de ello, esté sujeto a expediente por falta grave o muy grave; así como por renuncia expresa del propio trabajador o ser la Fundación la demandante.

El tiempo que el trabajador utilice en las actuaciones judiciales mencionadas será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenidas.

ARTÍCULO 10.- SEGURO DE VIDA

La Fundación mantiene una póliza de vida con sus trabajadores fijos y/o indefinidos y fijos-discontinuos que garantiza a cada trabajador una indemnización de **13.500€** en caso de fallecimiento ocurrido por cualquier causa y en cualquier lugar, sin más excepción que el suicidio durante el primer año de su inclusión en el grupo asegurado.

ARTÍCULO 11.- ANTICIPOS

La Fundación destinará un fondo de **6.915,71 €** para la concesión de anticipos reintegrables al conjunto de sus trabajadores.

Los anticipos se concederán por un importe máximo de hasta **864,47 €** y serán reintegrables, como máximo, en 10 meses.

Los anticipos deberán solicitarse por el trabajador en impreso al efecto, acompañando los justificantes que crea oportunos para mantener su concesión.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior.

En el supuesto de que el trabajador a quien se le hubiere otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la dimanante de Incapacidad temporal o maternidad en la mujer trabajadora, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja.

En determinadas circunstancias excepcionales, el reintegro del anticipo no tendrá por qué hacerse en cuotas mensuales, siempre y cuando no se supere el plazo máximo para su devolución y sea autorizado por la Dirección de Fundarte.

Las concesiones de anticipos deberán respetar estrictamente el orden cronológico de presentación de solicitud, salvo aquéllos que sean declarados urgentes. A estos efectos se concederán, preferentemente, por cualquier de los siguientes motivos:

- Procesos de ejecución de deuda, cuando signifique el embargo de la vivienda habitual.
- Para casos de desahucio o adquisición de vivienda que se habite en régimen de alquiler en ejercicio de derecho de retracto o tanteo.
- Para gastos de intervención quirúrgica o enfermedad grave no cubiertos por la Seguridad Social.
- Fallecimiento de cónyuge o hijos.
- Para reparación de vivienda de inexcusable realización.
- Para los gastos ocasionados por la tramitación de la separación o divorcio.
- Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

ARTÍCULO 12.- MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Al personal laboral que se encuentre encuadrado en el régimen general de la Seguridad Social, le serán de aplicación las siguientes condiciones en los supuestos de Incapacidad Temporal (en adelante, IT):

- a.-** Cuando la situación de IT derive de contingencias comunes o profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma hasta el 100 % de las retribuciones fijas que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- b.-** No se aplicará descuento alguno en nómina a los días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivados en enfermedad o accidente y no den lugar a IT. Ello exigirá la justificación de la ausencia y en la investigación, en su caso, de que no ha habido abuso por parte del trabajador.
- c.-** En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el/la empleado/a laboral su asistencia y la hora de la cita.
- d.-** En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja deberá darse aviso de esta circunstancia y, una vez reincorporado el/la empleado/a a su puesto, deberá justificar la concurrencia de la causa de enfermedad.
- e.-** En todo caso, para que las ausencias mencionadas en los apartados anteriores tengan carácter de trabajo efectivo deberán estar justificadas por servicios médicos acreditados.

ARTÍCULO 13.- AYUDA AL PERSONAL CON CAPACIDADES ESPECIALES

Consistirá en el abono de una ayuda económica al empleado de la Fundación que tenga reconocido oficialmente un grado de discapacidad de, al menos, el 33%, incluida las personas que tengan una reducción de jornada. Dicha ayuda consistirá en una cuantía de **208,08 euros** mensuales destinada a compensar, en parte, los gastos ocasionados por dichas razones.

Asimismo, podrán beneficiarse de esta cuantía los cónyuges e hijos con un grado de discapacidad igual o superior al 33 % que estén a cargo del trabajador en activo que esté acogido, de igual, a una reducción de jornada.

Será requisito indispensable acreditar que la persona por la que se solicita la ayuda no obtiene ingresos personales por actividad retribuida o por pensión superiores al Salario Mínimo Interprofesional, así como que la calificación del grado de discapacidad sea igual o superior al 33%. A estos efectos, debe incluirse la declaración de la renta del discapacitado o certificado emitido por la Agencia Tributaria de no tener obligación de declarar por ningún concepto, así como el certificado de grado de discapacidad y de grado reconocido expedido por el organismo competente de la Comunidad Autónoma.

En caso de que ambos cónyuges reúnan la condición de beneficiarios sólo uno de ellos devengará la ayuda por cada hijo común.

ARTÍCULO 14.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

Por la Dirección y el Representante de los trabajadores, se estudiarán fórmulas para favorecer las jubilaciones anticipadas de sus trabajadores.

ARTÍCULO 15.- FONDO SOCIAL

Fundarte incluye en su presupuesto de gastos una cantidad destinada a Fondo Social, siendo ésta de **8.990,19 €** por año distribuyéndose en dos apartados:

a.- Fondos para objetivos marcados por la Fundación: 4.495,11 €.

b.- Fondos para acciones propuestas por los trabajadores: 4.495,11 €.

Los beneficiarios de los Fondos Sociales serán los trabajadores vinculados directamente a la **Fundarte**, con antigüedad de servicio en ella de al menos un año.

Por lo tanto, los FONDOS SOCIALES se asignan de la forma siguiente:

a.- OBJETIVOS MARCADOS POR LA FUNDACIÓN, con carácter general:

- 1. -** Formación de colectivos, orientada a mejoras de calidad (eficacia y eficiencia) en la actividad de la Fundación.
- 2. -** Salud laboral y asistencia sanitaria.
- 3. -** Seguro de vida.

b.- LAS ACCIONES PROPUESTAS POR LOS TRABAJADORES (según los acuerdos adoptados en las distintas reuniones, teniendo en cuenta que todos los epígrafes deben contar con la consignación de, al menos, un **15%** de la cantidad total asignada anualmente):

- 1. - Formación profesional, con un 25%: 1.123,78 €, distribuidos como sigue:**
 - Idiomas.
 - Matriculas no oficiales en cursos, seminarios sobre materias relacionadas con el sector
 - Cursos de informática que no tengan nada que ver con las actividades del Teatro.

Se abonará a cada trabajador un **20%** de las facturas presentadas. En caso de que:

- Sobrara dinero, el excedente se acumularía para otro año o se destinaría a atender otras prestaciones con más demanda.
- Faltara dinero, se bajaría el porcentaje a repartir.

2.- Prestaciones no cubiertas por la Seguridad Social, con un 40% (1.798,04 €).

Los beneficiarios de este apartado son: el trabajador, cónyuge que no trabaje e hijos que dependan económicamente del trabajador.

a.- Prótesis dentarias:

- Empaste u obturación: **28,82 €**.
- Otras actuaciones odontológicas no cubiertas por la Seguridad Social (incluidas revisiones y limpiezas bucales): **25%** del importe de la factura.

b.- Prótesis de visión: La duración mínima de las mismas será de 1 año, excepto cuando por prescripción facultativa se tenga que renovar los cristales o lentillas por cambio de graduación. No se incluyen las lentillas desechables.

- Gafas normales: **86,46 €**
- Gafas bifocales, progresivas o lentillas: **109,51 €**
- Renovación cristales o montura: **34,58 €**
- Renovación cristales bifocales o progresivos: **51,89 €**

c. – Prótesis auditivas: La duración mínima de las mismas será de 1 al año, excepto cuando por prescripción facultativa se tenga que renovar.

- Audífono y fonación: **25%** de la factura.

d. Prótesis ortopédicas: La duración mínima de las mismas será de seis meses.

- Calzado ortopédico: **63,40 €**

e. Otros gastos médicos (psicopedagogos u otros) prescritos por el médico de la Seguridad Social: hasta un **25%** de la factura.

En caso de que:

- Sobrara dinero, el excedente se acumularía para otro año o se destinaría a atender otras prestaciones con más demanda.
- Faltara dinero, se bajaría el porcentaje a repartir.

3. -Ayudas familiares, con un 35% (1.573,28 €), repartidos de la siguiente forma:

- Ayudas a estudios del trabajador y sus familiares:
Guardería: **138,31 €**
Preescolar, Primaria, ESO y Bachillerato: **144,09 €**

- Estudios universitarios:

En la misma localidad:

Hasta la mitad de créditos: **126,78 €**

Más de la mitad de créditos: **172,88 €**

En distinta localidad:

Hasta la mitad de créditos: **218,99 €**

Más de la mitad de créditos: **265,11 €**

Para su justificación el trabajador deberá entregar el documento oficial de matriculación y resguardo en el que conste el pago de las tasas. Para los beneficiarios que estén dentro del tramo de educación obligatoria, no se les requerirá ningún justificante.

4. Ayuda por natalidad: 115,26 €

Los trabajadores tendrán que presentar antes del 14 de noviembre, al departamento de Administración, todos los justificantes con derecho al beneficio de las ayudas.

Otras prestaciones:

a. Localidades para espectáculos:

Los trabajadores de Fundarte (con antigüedad de al menos un año, así como el personal jubilado) tendrán derecho a dos entradas de protocolo, para su uso estrictamente personal, para los espectáculos programados por la Fundación que se representen tanto en el Teatro Villamarta como en otros espacios escénicos dependientes de Fundarte, siempre y cuando la modalidad de contrato establecida con la compañía lo permita.

Las peticiones -realizadas con una antelación mínima de una semana al Departamento de Taquilla- se atenderán según la disponibilidad del aforo y orden de llegada.

Asimismo, se les aplicará un descuento del 50 por ciento por la compra de un máximo de dos localidades por función en aquellos espectáculos de la programación cuyas condiciones de contratación así lo permitan, según la disponibilidad del aforo y orden de llegada de las peticiones recibidas.

ARTÍCULO 16.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

a.- El trabajador podrá disfrutar los días de asuntos particulares por horas.

b.- Se establece, con carácter general, un horario estructural de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes durante todo el año, no aplicable a los periodos contemplados con reducción horaria o de máxima actividad escénica (Festival de Jerez, etc.). Este horario intensivo podrá transformarse en jornada partida en aquellos departamentos que lo demanden puntualmente para atender sus obligaciones laborales. Igualmente, el cuadro horario incluirá sábados, domingos y festivos cuando así lo requiera la propia actividad.

Los horarios del personal del Departamento Técnico dependerán, en gran medida de los procesos de montaje y desmontajes escénicos. No obstante, siempre que las circunstancias lo permitan, se registrarán por estos criterios.

c.- Jornadas reducidas. Las reducciones horarias se aplicarán en los siguientes periodos:

- Semana Santa: de 9 a 14 horas.
- Feria del Caballo: de 9 a 14 horas.
- Navidad: de 9 a 14 horas, desde el 22 de diciembre al 6 de enero
- Verano: de 8 a 14 horas, desde el 1 de junio al 30 de septiembre

d.- Podrán disfrutarse de hasta un máximo de 50 horas anuales por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las cuales podrán disfrutarse en jornadas completas

CAPITULO V. DERECHOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 17. - CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

Con sujeción a la normativa vigente, y con la consulta y participación del Representante de los trabajadores, se elabora un Catálogo de Puestos de Trabajo.

Dicho Catálogo estará integrado por lo siguiente:

1.- Definición y valoración económica de las categorías profesionales. Relación de puestos de trabajo incluidos en ellas.

2.- Descripción de las funciones de las categorías y puestos de trabajo.

1.- Definición de las categorías profesionales. Relación de puestos de trabajo.

Existen siete categorías profesionales:

-NIVEL A: Subdirección.

Puestos:

Subdirección de Gestión de la Organización

Subdirección de Producción y Servicios

-NIVEL B: Jefatura de Área.

Puestos:

Jefatura del Área Técnica

-NIVEL C: Jefatura de Departamento.

Puestos:

Jefatura de Gabinete de Prensa

Jefatura de Taquilla y Sala

Jefatura de Producción

Jefatura de Escenario

Jefatura de Mantenimiento y Servicios

Jefatura de Dirección y Administración

Jefatura de Gestión Presupuestaria

-NIVEL D: Jefatura de Sección.

Puestos:

Subjefatura de Comunicación

Subjefatura de Programación

Subjefatura de Contratación

Subjefatura de Oficina Técnica

Subjefatura de Escenario

-NIVEL E: Técnicos Especialistas.

Puestos:

Ayudante de Comunicación.

Ayudante de Producción (+ Regiduría).

Ayudante de Programación (Producción/Oficina Festival).

Técnico de Escenario.

Ayudante de Taquilla y Sala.

Ayudante de Administración y Gestión Presupuestaria.

-NIVEL F: Auxiliares.

Puestos:

Auxiliar de Comunicación.

Auxiliar de Producción.

Auxiliar de Escenario.

Auxiliar de Administración, Taquilla y Sala (Conserjería/Taquilla).

Limpiadora (Mantenimiento y Servicios).

Conserjería.

-NIVEL G: Operarios.

Puestos:

Carga y descarga.

Los niveles salariales estarán distribuidos en estos siete niveles profesionales.

NIVELES SALARIALES: (distribuidos en 14 pagas anuales)

Nivel A: **4.249,76 €**

Nivel B: **3.452,66 €**

Nivel C: **2.416,35 €**

Nivel D: **2.145,52 €**

Nivel E: **1.977,62 €**

Nivel F: **1.510,92 €**

Nivel G: **1.221,00 €**

2.- Descripción de las funciones de las categorías y puestos de trabajo.

-NIVEL A: Subdirección.

Descripción de funciones:

- a. Nivel alto directivo.
- b. Conjuntamente con la Dirección-Gerencia, diseñar, organizar, coordinar, controlar y evaluar todos los procesos de gestión y producción de la Fundación que tenga asignados.
- c. Organizar y controlar toda la relación con los proveedores.
- d. Organizar y controlar el mantenimiento de las bases de datos y directorios.
- e. Formar parte del Consejo de Dirección del Teatro, de cara a la coordinación general de la actividad.
- f. Asumir la jefatura de personal y canalizar la coordinación con los distintos departamentos a su cargo.
- g. Coordinar los informes para la realización de los presupuestos, así como llevar el control de la ejecución presupuestaria.

NIVEL B: Jefatura de Área.

Descripción de funciones:

- a. Nivel directivo-ejecutivo.
- b. Organizar, coordinar, controlar y evaluar todos los procesos de gestión y producción de la Fundación que tenga asignados en su Área.
- c. Ejercer la jefatura de personal del área y canalizar la coordinación de la actividad.
- d. Suministrar a la Subdirección los informes para la realización de los presupuestos, así como llevar el control de la ejecución presupuestaria.

NIVEL C: Jefatura de Departamento.

Descripción de funciones:

- a. Nivel ejecutivo.
- b. Realizar funciones y tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos generales que le son definidos y, de acuerdo con ellos, con autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- c. Coordinar y supervisar funciones realizadas en su departamento o en uno o varios servicios; así como al personal que las ejecuta.
- d. Suministrar los informes técnicos específicos que le sean requeridos, para la mejor toma de decisiones.

NIVEL D: Jefatura de Sección.

Descripción de funciones:

- a. Nivel ejecutivo-operativo especializado.
- b. Realizar funciones que suponen la coordinación y supervisión de tareas especializadas diversas, realizadas directa o indirectamente.
- c. Realizar y/o coordinar tareas complejas y homogéneas, de acuerdo con instrucciones concretas.

NIVEL E: Especialistas.

Descripción de funciones:

- a. Nivel operativo especializado.
- b. Realizar tareas complejas y homogéneas que suponen conocimientos especializados, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica, con autonomía dentro del proceso establecido.
- c. Realizar trabajos de ejecución autónoma; comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser asistido por otros trabajadores.

NIVEL F: Auxiliares.

Descripción de funciones:

- a. Nivel operativo con cualificación.
- b. Realizar, bajo instrucciones precisas, tareas homogéneas que requieren adecuados conocimientos operativos y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por la supervisión directa.

NIVEL G: Operarios.

Descripción de funciones:

- a. Nivel operativo.
- b. Realizar tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de forma específica (salvo la ocasional de un periodo de adaptación a las tareas).

CAPITULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 18.- LAS FALTAS

Las faltas disciplinarias en que incurran los trabajadores contratados en régimen de derecho laboral afectados por este Acuerdo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b. La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c. La falta de registro en relojes de control o de firma en las listas de asistencia
- d. La incorrección con el público, equipo artístico, superior, compañeros o subordinados cuando no deba ser calificada como grave.
- e. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- f. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Son faltas graves:

- a. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, siempre que dichas instrucciones estén dentro de las funciones y tareas del trabajador.
- b. El incumplimiento o emisión de órdenes, instrucciones reglamentos que contravengan las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- c. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

- d. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e. La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o con los administrados.
- f. Causar intencionadamente daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativa y manifiestamente en el trabajo.
- h. Intervenir en un proceso administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- i. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j. No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Fundación o se utilice en provecho propio.
- k. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- l. La grave perturbación del servicio.
- m. El atentado grave a la dignidad de los trabajadores.
- n. La comisión de tres faltas leves en el período de seis meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- o. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- p. La conducta negligente en su puesto de trabajo de tal forma que ponga en grave peligro su integridad o seguridad personal o la de terceras personas.
- q. La emisión de informes y adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a Fundarte y no constituyen falta muy grave.
- r. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

Son faltas muy graves:

- a. La reiteración en la comisión de la falta grave b) y así se manifieste en virtud de sanción anterior en el período de un año.
- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- c. El abandono del servicio sin previo anuncio sin causa justificada, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas.
- d. Las conductas constitutivas de delito doloso.
- e. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a Fundarte.
- f. El acoso sexual y moral por razón de sexo o cualquier conducta contraria a la libertad sexual.
- g. El acoso laboral.
- h. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

- i. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- j. La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- k. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- l. La prevalencia de la condición de empleado para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- m. La revelación de cualquier información de reserva obligada, incurrir en violación de secretos relativos a la Fundación, o divulgar datos o información de carácter confidencial, tanto dentro como fuera de la empresa.
- n. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- o. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- p. La realización de actos encaminados a coartar el libre y legítimo ejercicio del derecho de huelga.
- q. Los actos limitativos de la libre y legítima expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- r. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- s. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

ARTÍCULO 19.- SANCIONES APLICABLES

1.- Las sanciones requerirán comunicación escrita al trabajador, salvo el caso de amonestación verbal en faltas leves, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron. La empresa puede aplicar sanciones según la gravedad y circunstancias por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior; éstas serán las siguientes:

Faltas leves:

- a. Amonestación verbal
- b. Amonestación por escrito

Faltas graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Faltas muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b. Despido disciplinario

2.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto anterior, se tendrá en cuenta:

- a.- Intencionalidad del infractor.
- b.- Perturbación que pueda producir en el normal funcionamiento de la actividad.
- c.- Los daños y perjuicios o la falta de consideración que puedan implicar con respecto a las personas

d.- El quebrantamiento que pueda suponer en los principios de trasgresión de la buena fe contractual.

e.- Reincidencia.

3.- Se podrá solicitar por parte del interesado sancionado a suspensión de empleo el fraccionamiento de los efectos económicos.

4.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, al representante de los trabajadores le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los demás miembros de la representación a que éste perteneciere, si los hubiese.

5.- Las sanciones que imponga la empresa por faltas leves que lleven la condición de hacerse por escrito, así como las impuestas por faltas graves y muy graves, serán notificadas al representante de los trabajadores en el plazo máximo de cinco días desde la comunicación de la misma al interesado.

6.- Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas una vez transcurrido un año, si son faltas leves; dos años, para las faltas graves y tres años, para las faltas muy graves; siempre que durante el transcurso de estos períodos no se haya cometido otra falta.

ARTÍCULO 20.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación vigente.

Con el sometimiento a las posibles modificaciones de futuro, los plazos de prescripción vigentes actuales, según el artículo 60.2 del ET son: las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en el que la Dirección tuviese conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, salvo que haya habido ocultación maliciosa de los hechos por parte del infractor.

CAPÍTULO VII. ESTRUCTURA SALARIAL.

ARTÍCULO 21.- ESTRUCTURA SALARIAL Y CLASIFICACIÓN

La estructura salarial regulada en el presente capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

ARTÍCULO 22.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

La estructura retributiva del personal de la Fundación es la siguiente:

- a. Salario base
- b. Pagas extraordinarias
- c. Otros complementos:
 - c.a.- Complemento de Antigüedad
 - c.b.- Complemento de Turnos y Festivos
 - c.c.- Complemento de Categoría Profesional
 - c.d.- Indemnización por Gastos Derivados del Cumplimiento de la Jornada Laboral
- d. Pluses:
 - d.a.- Plus por guardia o alerta
 - d.b.- Plus de regiduría.
 - d.c.- Plus por trabajos extraordinarios.
 - d.d.- Plus por gestionar las redes sociales.
 - d.e.- Plus de quebranto de moneda
 - d.f. – Plus por visitas guiadas

El salario base, las pagas extraordinarias, complementos y pluses se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero, en el porcentaje a que se refiere el artículo 22 del presente Convenio, para todos los trabajadores de la Fundación y, en su caso, los contratados a través de empresas de trabajo temporal; tal y como se establece en el ámbito de aplicación de este Convenio.

a.- Salario Base

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en 12 mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada una de las categorías profesionales especificadas en este convenio.

b.- Pagas extraordinarias

Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base y complemento de antigüedad en su caso, abonándose en los meses de junio y diciembre, en el caso de los trabajadores de la Fundación.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones, se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio; y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de julio y 31 de diciembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la gratificación extraordinaria proporcional al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

c.- Otros complementos.

c.a.- Complemento de Antigüedad

El Complemento de Antigüedad está constituido por una cantidad mensual que se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 años o múltiplos de 3 continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en Fundarte. A partir de la vigencia de este Convenio, no se computarán los periodos trabajados por empleados de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) que, con posterioridad, obtengan un puesto de trabajo en Fundarte.

La cuantía de este complemento será la formada por la antigüedad consolidada hasta el abril de 2017, fecha a partir de la cual se ha pasado a aplicar una cuantía distinta que, según la categoría laboral, es la siguiente:

Nivel A	49,61 €
Nivel B	49,61 €
Nivel C	49,61 €
Nivel D	40,48 €
Nivel E	35,54 €
Nivel F	30,64 €
Nivel G	20,83 €

c.b.- Complemento de Turnos y Festivos

Retribuye a aquellos trabajadores cuyos horarios de trabajos relacionados con la programación se desarrollan de una forma continuada y estable, con flexibilidad horaria y adaptación de turnos tanto en días laborables como en sábados, domingos y festivos. Este complemento sólo se cobrará en los meses de actividad efectiva.

Tienen derecho a una parte proporcional del importe de este Complemento aquellos trabajadores a los que se les aplique de forma esporádica esta flexibilidad horaria en función de las necesidades de la programación. Si esa circunstancia se produce una sola vez en un mes, la cuantía a percibir será de **36,41 €**; de **62,42 €** si se produce en dos ocasiones; y de la mitad del importe del Complemento si se contabilizaran tres en un mismo mes.

En cualquier caso, como criterio general, pasarían a percibir la totalidad del importe de este Complemento en un mes cuando superen la mitad de las ocasiones en que esta circunstancia tenga lugar en función de la actividad prevista en ese periodo.

También tendrán derecho a este Complemento todos los trabajadores de Fundarte cuando por circunstancias de la actividad y de manera prolongada, lo desarrollen en actividades singulares como, por ejemplo, el Festival de Jerez, producciones líricas y producciones en gira

La cuantía de este Complemento de Turnos y Festivos será de **200,87 €** mensuales

c.c.- Complemento de Categoría Profesional

El Complemento de Categoría Profesional –cuyo importe en ningún caso se podrá fraccionar y estará distribuido en 12 pagas anuales- será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. Tienen derecho a este complemento todas las categorías laborales, excepto el nivel B y A, dado que ambas categorías profesionales cuentan con una retribución económica muy diferenciada respecto al resto en su salario base que lleva implícita este complemento.

Para fijar su cuantía, como criterio objetivo, se toma como referencia la diferencia porcentual establecida en el salario base de cada categoría laboral.

Nivel G: **86,83 €**

Nivel F: **119,61 €**

Nivel E: **173,11 €**

Nivel D: **187,82 €**

Nivel C: **211,49 €**

c.d.- Indemnización por Gastos Derivados del Cumplimiento de la Jornada Laboral

Para compensar e indemnizar los gastos que suponen a los empleados de Fundarte realizar sus funciones y, a efectos de que los gastos que deriven del cumplimiento de la jornada laboral ordinaria, recogida en el cuadrante mensual de trabajo, no impliquen una merma en las retribuciones netas que se perciben mensualmente, se compensa a todos los trabajadores con una cuantía anual de **2.247,21 €** por todos los gastos indemnizables pagadero mensualmente en la nómina ordinaria de cada empleado.

Esta indemnización tiene por finalidad compensar los gastos efectivos calculados de forma global, por lo que a la cuantía asignada anualmente se le deberá deducir la cuantía proporcional de los días que no se presten servicios recogidos en el cuadrante de forma efectiva, tales como periodo de vacaciones, incapacidades temporales y permisos, que no se generarán gastos indemnizables.

Se abonará una cuantía fija mensual de **187,27 €**, resultado de dividir la cantidad anual establecida en las nóminas de los doce meses del año, siendo deducida de la cuantía pagadera al mes siguiente la parte proporcional correspondiente a las deducciones que se deben practicar en atención a los días en los que no se presten servicio presencial donde se genere el derecho a esta indemnización.

Para la determinación de los días de trabajo efectivo objeto de indemnización, se extraerá del calendario anual el total de días laborales entre los cuales se dividirán la cuantía anual asignada.

La deducción de los días en los que no se presta servicio se realizará en la misma cuantía que resulte de la aplicación del párrafo anterior, sin tener en cuenta los periodos de compensación de horas de cada trabajador.

d.- Pluses:

d.a.- Plus por guardia o alerta:

Este plus retribuye la disposición de aquellos trabajadores que, por las características especiales de su puesto de trabajo, puedan ser requeridos fuera del horario de trabajo para la incorporación inmediata a su puesto y sólo en casos urgentes a demanda del C.R.A. (Centro Receptor de Alarmas) o de la Policía Local, Policía Nacional o Guardia Civil.

Cualquiera de las partes, trabajador o la Dirección de la Fundación, podrá renunciar o dar de baja mediante escrito a la realización de estas funciones, así como a la percepción económica o pago de este concepto.

Este complemento se devengará en 12 pagas anuales y su cuantía será de **70,60 €** al mes.

d.b.- Plus de regiduría:

Este plus retribuye la realización efectiva de las funciones de regiduría de la programación propia y ajena cuando así lo indique la dirección de Fundarte, en los espectáculos de producción propia de la Fundación o para aquellas producciones líricas que lo requieran específicamente.

Este plus se devengará como máximo en el mes siguiente al del desarrollo de la actividad, siendo su cuantía de **271,85 €**, independientemente del número de veces que se realice en un mismo mes.

Cuando las funciones de regiduría se realicen en producciones propias o ajenas de gran formato (títulos líricos o aquellos espectáculos que requieran un tiempo de preparación similar al ser producciones complejas) la cuantía del plus será de **438,74 €** y, como en el caso anterior, se devengará como máximo en el mes siguiente al desarrollo de la actividad, sin que en un mismo mes pueda ser acumulable esta cantidad y la anterior de 271,85 €

d.c.- Plus por trabajos extraordinarios:

Este plus se aplicará cuando, a petición de la Fundación, un trabajador desarrolle funciones (de iluminación, sonido, vídeo, utilería, maquinaria, etc.) que conlleven una implicación creativa-técnica directa que exceda de su cometido habitual en el desarrollo de una producción de la propia Fundación o de una compañía artística.

Este plus se devengará como máximo al mes siguiente al desarrollo de la actividad, siendo su cuantía de **265,11 €** por producción.

d.d.- Plus por gestionar las redes sociales:

Este plus se aplicará cuando la dirección le encargue a un trabajador de la fundación la gestión y actualización de las redes sociales del teatro: Facebook, Instagram, YouTube, Twitter, Pinterest, Snapchat, etc. (Community Manager).

Asimismo, se ocupará de la difusión de los espectáculos a través de las nuevas tecnologías, estos pueden incluir la publicación de vídeos, infografías, concursos, contenidos viralizables de interés para el público de la Fundación, etc.

Este plus paga, además, la realización de estas tareas fuera de la jornada normal de trabajo.

Este plus se devengará en 12 pagas anuales y su cuantía será de **285,59 €** al mes.

d.e.- Plus de quebranto de moneda:

Se aplicará al personal que, por las funciones del puesto de trabajo, efectúen cobros o pagos en metálico, con el objeto de compensar las pérdidas que pudieran sufrir como consecuencia del manejo de fondos en metálico.

Este plus se devengará en 12 pagas anuales y su cuantía será de **71,88 €** al mes.

El derecho a percibirlo está condicionado a la asistencia mensual a su puesto de trabajo o, en su caso, al abono de la cantidad que proporcionalmente corresponda.

d.f.- Plus por visitas guiadas:

El personal de la Fundación que realice las visitas guiadas al Teatro Villamarta tendrá derecho a recibir **22,89 €** por cada una de ellas. Estas visitas guiadas tienen un carácter didáctico y están orientadas, principalmente, a alumnos de centros escolares con el objetivo de dar a conocer la actividad del teatro a través de un recorrido por sus instalaciones. Este plus se abonará al mes siguiente del desarrollo de la visita guiada.

ARTÍCULO 23.- REVISION SALARIAL

Durante la vigencia del presente Convenio, la revisión salarial de todos los conceptos económicos, con excepción del seguro de vida, será anual y con efectos de 1 de enero; y ajustarán sus incrementos, revisiones, adaptaciones y adecuaciones a lo que en su caso establezcan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado o normativa estatal para cada ejercicio.

ARTÍCULO 24.- DIETAS, VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

Aquellos trabajadores que, en comisión de servicio o por orden de sus superiores, tengan que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual y dentro del territorio nacional que les impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan percibirán, en concepto de dietas, los importes siguientes:

- Media dieta: una comida fuera de casa (almuerzo o cena) **34,47 euros / día**
- Dieta de manutención: dos comidas y desayuno, fuera de casa. **72,76 euros / día**
- Dieta completa: tres comidas más alojamiento..... **158,07 euros / día**

Desglose por conceptos:

-Desayuno.....	<u>3,82 euros</u>
-Almuerzo.....	<u>34,47 euros</u>
-Cena.....	<u>34,47 euros</u>
-Alojamiento.....	<u>85,31 euros</u>

Asimismo, cuando los viajes sean fuera del territorio nacional los importes serán los siguientes:

-Desayuno.....	<u>4,77 euros</u>
-Almuerzo.....	<u>43,22 euros</u>
-Cena.....	<u>43,22 euros</u>
-Alojamiento.....	<u>Por cuenta de la Fundación</u>

El abono de dichas cantidades se realizará antes de producirse el hecho que las motiva.

Como norma general, tendrá la consideración de media dieta los viajes realizados a partir de las 15:00 horas o hasta las 15:00 horas; teniendo como referencia la hora de llegada / partida el domicilio del trabajador.

El tiempo empleado por el trabajador para su desplazamiento se computará como jornada laboral.

El desplazamiento correrá a cargo de la Fundación y, sólo por acuerdo mutuo entre el trabajador y la Fundación; este utilizará el vehículo propio, fijándose el precio del kilometraje en **0,29 euros / Km.**

Cuando el desplazamiento sea para el traslado de los trabajadores de Fundarte a las naves que la Fundación posee y se realice en vehículo propio del trabajador, se abonará al trabajador que utilice su vehículo la cantidad de **12 €** (por día de trabajo y desplazamiento) a las naves, previa presentación del correspondiente ticket de combustible y la previa autorización por parte del Jefe del Departamento. El incremento de esta cantidad deberá contabilizarse como múltiplos de 1 euro.

Por la estancia de más de tres días del trabajador fuera de la provincia, la Fundación abonará un plus por desplazamientos cuya cuantía se fija en:

Estancias de 1 hasta 7 días	<u>38,22 euros / día</u>
A partir del 8º día	<u>50,98 euros /día</u>

La organización del viaje, tanto en lo que concierne al desplazamiento como a la estancia, correrá a cargo del Departamento de Producción del Teatro Villamarta, de mutuo acuerdo con el trabajador afectado, garantizando las necesarias condiciones de bienestar del empleado desplazado con objeto de que éste pueda desarrollar en condiciones óptimas su cometido profesional (calidad hotelera mínima de 3 estrellas, cercanía al lugar de trabajo, etc.).

Los gastos de alojamiento podrán ser abonados tanto por parte de la empresa como del trabajador. En este último caso serán de aplicación las dietas establecidas.

La empresa avisará a los trabajadores desplazados con, al menos 45 días de antelación, en los casos en que esta actividad fuera de la ciudad ya esté prevista. Cuando la actividad sea imprevista, el aviso deberá hacerse con, al menos, 10 días de antelación. En ambas circunstancias, la empresa quedará exenta del cumplimiento de los plazos cuando concurren circunstancias que afecten a la organización del trabajo (bajas por enfermedad, etc.).

Estas dietas por desplazamiento son de aplicación en el territorio nacional. Para desplazamientos internacionales la cuantía se fija en:

Estancias de 1 hasta 7 días.....**47,77 euros / día**
A partir del 8º día.....**63,71 euros / día**

ARTÍCULO 25.- MANUTENCION

El importe de la manutención se establece hasta **11,77 euros**, previa presentación del correspondiente justificante.

La empresa abonará, en el mes siguiente, las cantidades devengadas por los trabajadores afectados; previo informe del responsable del Área o Departamento.

La empresa abonará la manutención al trabajador en los siguientes casos:

Cuando, por prolongación de la jornada o en jornadas partidas, no sea posible respetar el intervalo de 2 horas para las comidas (en horario comprendido entre las 14:00 y las 17:00 horas);

Cuando, en jornadas continuadas de más de 6 horas, el trabajo se acabe después de las 1:00 horas.

ARTÍCULO 26.- UNIFORME DE TRABAJO

a.- Se proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice:

a.a.- Al departamento técnico y de mantenimiento, dos uniformes completos de verano, de marzo a abril; y dos de invierno, de septiembre a octubre. Los trabajadores adscritos a estos servicios podrán variar el número de prendas asignadas en sus uniformes, en función de sus necesidades y sin que ello suponga un aumento del presupuesto individualizado previsto por la Fundación para tal fin.

a.b.- Al personal de sala y taquilla, un traje de invierno y otro de verano cada tres años. La empresa se encargará de la limpieza en seco de este vestuario.

Previo informe del Delegado de Seguridad e Higiene, se podrán renovar con antelación a estas fechas, si se considerara que los uniformes no están en condiciones de uso.

b.- El delegado de Seguridad e Higiene en el trabajo velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo que se trate, a cuyo fin emitirá un informe.

CAPITULO VIII. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 27.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION

La Dirección organizará y será responsable de los servicios relacionados con la selección, admisión y contratación de todo el personal, ateniéndose a las disposiciones vigentes sobre colocación y empleo de trabajadores conforme al ET, las contenidas en este Convenio y demás normas referidas a esta materia en una Fundación de carácter público

Las competencias y responsabilidades referidas en el párrafo anterior estarán igualmente presentes en la incorporación de nuevo personal a la plantilla, ya sea para cubrir vacantes que se puedan producir o por ampliación de la misma. En todo caso, los candidatos seleccionados deberán estar en posesión de la titulación requerida o de la experiencia probada.

Los puestos de trabajo se proveerán mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia. Para garantizar el desempeño de sus funciones se exigirá, entre otros requisitos, estar en posición de las titulaciones académicas necesarias, tomando como referencia lo establecido a este respecto en el Ayuntamiento de Jerez.

1. El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los/as candidatos/as por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.

Las Bases de la Convocatoria determinarán las fases y todas las reglas del procedimiento, de acuerdo a la normativa que le sea de aplicación. Los concursos de provisión de puestos se convocarán regularmente y de forma periódica.

En aras de la transparencia el Delegado de Personal, previa solicitud, tendrá acceso a todos los expedientes de provisión de puestos de trabajo.

2. La ocupación de un puesto obtenido por concurso se considera de carácter definitivo. Los titulares de los puestos de trabajo provistos por el procedimiento de libre designación podrán ser cesados de acuerdo con la normativa vigente.

3. No se tendrá en cuenta en la valoración de los méritos la permanencia en puestos de jefatura y/o dirección que se desempeñen con carácter provisional y no carácter definitivo o en comisión de servicios.

ARTÍCULO 28.- COMISIÓN DE SERVICIOS

1. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un/a empleado/a adscrito, preferentemente al mismo Departamento que reúna los requisitos establecidos para su desempeño, quedándole reservado el puesto que tenga ocupado.
2. Fundarte podrá realizar nombramientos en comisión de servicios para puestos vacantes por un periodo máximo de un año, que podrá prorrogarse de forma expresa o tácita hasta un año más. Dichos nombramientos se comunicarán al Delegado de Personal. Además de su finalización por vencimiento del plazo máximo legal, finalizará cuando el puesto sea cubierto de forma definitiva por el procedimiento de provisión correspondiente.
3. El/la empleado/a en comisión de servicios habrá de reunir los requisitos de titulación y otros que se requieran para ocupar el puesto de trabajo para el que ha sido nombrado/a.
4. El puesto de trabajo cubierto temporalmente, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo, será incluido, en su caso, en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.

ARTÍCULO 29.- ASIGNACION TEMPORAL DE FUNCIONES

1. Se podrá atribuir el desempeño temporal de asignación de funciones que corresponden con un puesto de trabajo de superior categoría cuando no puedan ser atendidas por el personal titular de dicho puesto de trabajo a los que se refieren dichas tareas o que dichos puestos de trabajo estuvieran vacantes. De tales asignaciones temporales se informará al Delegado de Personal.
2. En el caso que la asignación temporal de funciones sea de todas las funciones del puesto (es decir, el/la empleado/a desempeña las funciones del puesto del que tiene la asignación), será retribuida con la diferencia salarial mensual existente entre el puesto al que está adscrito el/la empleado/a y el puesto del que se le asignan temporalmente funciones.
Cuando esta asignación temporal de funciones sea por un tiempo inferior a un mes, se aplicará por periodos mínimos de una semana y se abonará la diferencia salarial porcentual del salario base correspondiente, además del Complemento de Categoría Profesional íntegro del nuevo puesto que se ocupa.
3. En el caso de que la asignación temporal de funciones sea de algunas funciones del puesto distinto al que esté adscrito el/la empleado/a (funciones añadidas a las que desempeña en su puesto que deben detallarse), será retribuida mediante una gratificación, cuya cuantía será fijada con criterios objetivos en base a la valoración de las nuevas funciones a desarrollar y tomando como referencia la diferencia económica entre un puesto y otro.
4. Al igual que en lo relativo a la Comisión de Servicios, deberá fijarse un plazo temporal para este desempeño y el trabajador, adscrito preferentemente al mismo Departamento, al que se les asigne estas nuevas funciones las realizará con carácter voluntario y siempre que cumpla los requisitos de capacitación para ello.

ARTÍCULO 30.- **PROMOCIÓN INTERNA**

1. Fundarte facilitará la promoción interna a los trabajadores acogidos a este Convenio Colectivo, consistente en el ascenso a una categoría laboral superior en el caso de que, por jubilación u otros motivos, se produzcan vacantes en las plazas existentes o se creen otras nuevas. Deberá poseerse la titulación exigida y tener al menos dos años de antigüedad en la categoría laboral a la que pertenezcan.
2. Las pruebas de promoción interna, en las que deberán respetarse los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, se regirán por las bases de la respectiva convocatoria y se llevarán a cabo en convocatorias independientes de las del sistema general de nuevo ingreso.
3. En las convocatorias se establecerá la exención de las pruebas sobre materias cuyo conocimiento se haya acreditado en la categoría laboral de origen.
4. Tendrán derecho a la promoción interna los trabajadores con contrato fijo y/o indefinido y los fijos discontinuos.

ARTÍCULO 31.- **BOLSA DE TRABAJO**

Para la contratación de personal por causas de interinidad por incapacidad temporal, riesgo en el embarazo, maternidad, excedencia, sea esta voluntaria o forzosa, por razón de jornada partida, por razones de la producción, así como por otras que generen puestos de trabajo de índole temporal, se convocará y formalizará una bolsa de trabajo que se regirá según el baremo que acuerde una Comisión creada al efecto con la vigencia que en cada momento establezca dicha Comisión.

ARTÍCULO 32.- **FORMA DE CONTRATO**

1. La admisión de trabajadores en Fundarte se realizará siempre a través de contrato de trabajo escrito, que deberá formalizarse necesariamente antes del comienzo de la prestación de los servicios.
2. La Fundación queda obligada a notificar mediante la entrega de una copia básica a la representación legal de los trabajadores tanto las contrataciones como las modificaciones de las mismas. Igualmente notificará por escrito cualquier contratación especial de alta dirección. Todo lo anterior deberá realizarse en un plazo no superior a diez días.

ARTÍCULO 33.- **PERIODO DE PRUEBA**

1. El personal de nuevo ingreso tendrá que superar en cada caso los periodos de prueba siguientes: Seis meses para los trabajadores titulados superiores y medios o diplomados, sean contratados para ocupar cargo de Jefaturas de Área o Departamento; dos meses para las

Jefaturas de Sección (subjefaturas); un mes para los Técnicos Especialistas; y quince días para los Auxiliares y Operarios.

2. En ningún caso un trabajador tendrá que superar dos veces un período de prueba para una misma categoría.

3. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores fijos en plantilla de la misma clasificación profesional.

4. Durante este periodo, mediante escrito, cualquiera de las partes podrá desistir unilateralmente el contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

5. La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad y permisos retribuidos derivados de adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia y paternidad, interrumpirá el periodo de prueba, reanudándose de nuevo el cómputo a su reincorporación.

6. Toda promoción interna estará sometida al período de prueba que se establece en el apartado 1 del presente artículo. La no superación del mismo supondrá la reintegración del trabajador al puesto que ocupaba con anterioridad a la promoción, sin que exista discontinuidad temporal en la prestación de servicios en la Fundación.

7. El período de prueba computará a efectos de antigüedad.

ARTICULO 34.- ADAPTACIONES DE PUESTO

1. Por motivos de salud

A solicitud del empleado/a o del órgano administrativo responsable correspondiente, la Dirección facilitará la adaptación del puesto de trabajo al personal que por motivos de salud no pueda desempeñar adecuadamente los cometidos de su puesto de trabajo, aunque no alcance los grados de invalidez definidos en la normativa vigente.

La adaptación tenderá a facilitar el desempeño, adecuando las condiciones de trabajo a los concretos problemas de salud dictaminados por el Servicio de Prevención, bien a petición del propio empleado/al, bien a propuesta de su Servicio.

En los supuestos de inviabilidad de la adaptación a que se refiere el número anterior, previa solicitud del empleado/a afectado o del Servicio correspondiente, se podrá adscribir al empleado/a a otro puesto de trabajo por motivos de salud. La adscripción se producirá a un puesto adecuado a las circunstancias concretas de salud del empleado/a y estará condicionado a que exista puesto vacante, equivalente al puesto de origen. De no existir plaza vacante y dotada de igual grupo, nivel y retribuciones, se comunicará al solicitante por si estuviera interesado en la adscripción a un puesto inferior sin merma de retribuciones.

La solicitud deberá acompañarse de los informes médicos justificativos que el/la empleado/a estime oportunos. Los informes médicos deberán manifestar la incidencia negativa del puesto desempeñado en el estado de salud y será preceptivo el informe del Servicio de Prevención. El órgano competente dictará resolución concediendo o denegando la adscripción, en cuyo caso será motivada.

En los supuestos de cambio de puesto de trabajo, se facilitará la formación necesaria para la adaptación del empleado/a al nuevo puesto, caso de resultar necesario.

2. Por protección de la maternidad

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, horario, turno o, en su caso, al cambio temporal de su puesto de trabajo o el cambio temporal de funciones, caso de no resultar posibles tales adaptaciones, previo informe o recomendación médica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación en el período de lactancia cuando pudiera influir negativamente en la salud de las madres. Se dirigirá petición, acompañada de informe médico a la Dirección, que resolverá e informará a la Comisión de seguimiento e interpretación del Convenio.

ARTICULO 35.- MOVILIDAD DE EMPLEADA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La empleada laboral víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en otro Departamento, siempre que sea posible y las condiciones previstas de cara a favorecer la movilidad.

En dicha solicitud se indicará a donde solicita el traslado, debiendo ir acompañada de un informe del Centro Asesor de la Mujer o del órgano especializado en atención a la víctima de violencia de género a la mujer.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

La empleada deberá cumplir los requisitos previstos para el desempeño de nuevo puesto de trabajo y su nueva adscripción se llevará a cabo de forma preferente.

CAPITULO IX DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 36.- EL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

a.- El Representante de los Trabajadores es el representante del conjunto de trabajadores de la Fundación, ya sean contratados directamente por la Fundación o a través de empresas de trabajo temporal; tal y como establece la normativa vigente en esta materia, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

b.- El Representante de los Trabajadores recibirá información sobre la política de personal de Fundarte, que les será facilitada anualmente.

c.- El Representante de los Trabajadores emitirá informe, a solicitud de la Fundación y con carácter previo, sobre las siguientes materias:

a) Planes de formación de personal.

b) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Cualquier asunto de personal.

d.- El Representante de los Trabajadores será informado de todos los expedientes disciplinarios, una vez redactada la propuesta de resolución y previamente a la imposición de sanción, siempre que en los mismos se determine que se han cometido faltas leves, graves o muy graves.

e.- El Representante de los Trabajadores tendrá conocimiento y será oído en las siguientes cuestiones y materias:

e.a.- Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

e.b.- Régimen de permiso, vacaciones y licencias.

f.- El Representante de los Trabajadores conocerá anualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio, enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad; los estudios periódicos o especiales del ambiente y de las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.

g.- El Representante de los Trabajadores vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y Empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

h.- El Representante de los Trabajadores vigilará y controlará las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

i.- El Representante de los Trabajadores colaborará con la Fundación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

j.- Se reconoce al Representante de los Trabajadores por decisión mayoritaria, legitimación para iniciar, como interesado, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

k.- El Representante de los Trabajadores actuará con sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Dirección de Fundarte señale expresamente el carácter reservado, aún después de su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Dirección podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Fundación para fines distintos a los que motivaron la entrega.

l.- La Dirección facilitará al Representante de los Trabajadores locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones; y dispondrá la colocación de tablón de anuncios sindicales, de dimensión suficiente y en lugar visible.

m.- Notificar a la Dirección de la Fundación el uso mensual de las horas sindicales.

ARTÍCULO 37.- **GARANTÍAS PERSONALES**

a.- El Representante de los Trabajadores, como representante legal de los trabajadores, dispondrá en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a.a.- El acceso y libre circulación por las dependencias del Teatro, siempre que no entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.

a.b.- La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

a.c.- Ser oído en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometido durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

a.d.- No podrá ser trasladado ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

a.e.- Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

a.f.- Disponer de 15 horas mensuales para la realización de funciones representativas y de negociación colectiva.

ARTÍCULO 38.- **ASAMBLEAS**

Durante el año se dispondrá de 7 horas, dentro de la jornada laboral, para la celebración de asambleas del personal que podrán solicitarse con 2 días de antelación a la Dirección haciendo constar el orden del día.

a.- Están legitimados para convocar asambleas:

a.a.- Por el Centro de Trabajo.

a.b.- El Representante de los Trabajadores

a.c.- Un número de trabajadores no inferior al 33%.

b.- Serán requisitos para convocar una asamblea los siguientes:

b.a.- Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborales.

- b.b.-** Señalar día, hora y lugar de celebración.
- b.c.-** Indicar el orden del día.
- b.d.-** Acreditar la legitimación de los/as firmantes de la convocatoria.

CAPÍTULO X. SALUD LABORAL

ARTÍCULO 39.- VIGILANCIA DE LA SALUD

1. Los empleados tienen derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud, a cuyo efecto Fundarte ofrece una revisión anual en las condiciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

Esta vigilancia tendrá carácter voluntario salvo en los siguientes casos:

- a) Quienes ocupen puestos de trabajo de cuyo desempeño dependa la seguridad propia y/o la de otros/as empleados/as o de terceras personas.
- b) Cuando, a criterio médico, sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del empleado/a
- c) Cuando así lo disponga una norma en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. En la planificación de la Vigilancia de la Salud se dará prioridad a aquel personal que ocupe puestos con riesgos inherentes, nuevos ingresos y/o riesgos extraordinarios. Una vez concluida ésta, se procederá a la Vigilancia de la Salud del resto del personal hasta completar la capacidad de realización de reconocimientos médicos.

3. Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Las pruebas a practicar no podrán ser ajenas a la finalidad normativa de vigilancia de la salud en relación con los riesgos inherentes al trabajo. Los resultados de la Vigilancia de la Salud serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas y no podrán ser usadas con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal. Fundarte sólo podrá ser informada de las conclusiones en cuanto a la Aptitud/No Aptitud de la persona afectada.

4. La vigilancia de la salud se realizará, con carácter general, durante la jornada laboral

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. - EQUIPARACION DE DERECHOS

En el caso de que existan diferencias de derechos como resultado del presente Convenio y el que se aplique para el personal del Ayuntamiento de Jerez, Fundarte aplicará a sus trabajadores todas las mejoras existentes en el Convenio del personal del Ayuntamiento de Jerez con el fin de promover la igualdad de derechos entre todo el personal de la Administración local. Este criterio de igualdad será de aplicación en el ámbito de las

retribuciones económicas, de la organización del trabajo (la jornada laboral, vacaciones, permisos, asuntos propios, compensación de horas, conciliación de la vida laboral y familiar, etc.), de carácter social (gastos sociales, ayudas al personal con capacidades especiales, fondo de pensiones, etc.) y cualquier otra recogida en el marco del ámbito laboral. En cualquier caso, no se aplicarán aquellos preceptos que regulen condiciones concretas de puestos, actividades y/o funciones propias y exclusivas del personal del Ayuntamiento de Jerez.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. - CLAUSULA DE ESTABILIDAD

En garantía de la estabilidad de los/as empleados/as de Fundarte, en el supuesto de que se produzcan sentencias que declaren despidos improcedentes, sea cual sea la fecha del cese del empleado/a, corresponderá a éstos el derecho de elegir entre reincorporación o indemnización, siendo la opción elegida por el/la empleado/a la que Fundarte hará como suya, para su comunicación al juzgado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. - INCOMPATIBILIDADES

Los trabajadores de Fundarte están sujetos a las normas establecidas en la Ley 53/1984 -y sus modificaciones posteriores- que regula las incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, dado que es de aplicación al personal al servicio de Corporaciones locales y organismos de ellas dependientes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. - APLICACIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE

Todas las referencias a leyes y disposiciones normativas que surgieran a posteriori de la entrada en vigor de este Convenio, que mejoren las condiciones de los/as empleados/as públicos, serán de aplicación de manera inmediata.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. - GARANTIA DE DERECHOS RETRIBUTIVOS

La aplicación y desarrollo del sistema retributivo previsto en este Convenio no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación la disminución de la cuantía de los derechos económicos devengados por dicho personal en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.