

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL DEPENDIENTE DEL AYUNTAMIENTO DE CORDOBA "INSTITUTO MUNICIPAL DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL (IMGEMA) JARDÍN BOTÁNICO DE CÓRDOBA" Y SUS TRABAJADORES

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales por las que han de regirse el "Instituto Municipal de Gestión Medioambiental (IMGEMA) Jardín Botánico de Córdoba", Organismo Autónomo Local dependiente del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba (antes Fundación Pública Municipal Jardín Botánico de Córdoba), y los trabajadores que en cada momento estén a su servicio, y ello con independencia de la denominación concreta que en el futuro le pudiera atribuir el Órgano competente.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en la ley 8/80, del Estatuto de los Trabajadores y su Texto Refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y demás legislación Laboral vigente, general o específica, que resulte de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo, presentes o futuros, del (IMGEMA) JARDIN BOTANICO DE CORDOBA (en adelante, la Empresa, la Institución o el Instituto).

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio todos los trabajadores que en cada momento y bajo cualquier tipo de contrato laboral, presten sus servicios en la Empresa, independencia de que dichos servicios se presten en sus propias instalaciones o en cualesquiera otras en las que desarrollen su actividad por cuenta de ésta y bajo su dirección.

No obstante lo anterior, el personal que preste sus servicios con cargo a presupuestos específicos dependientes de convenios o conciertos de colaboración establecidos por esta Institución con otras entidades públicas y/o privadas, queda expresamente excluido del ámbito de aplicación de este Convenio y se regirá por las condiciones establecidas en los respectivos contratos laborales o de prestación de servicios y en función de la financiación prevista en dichos convenios de colaboración.



Artículo 4. Ámbito temporal: Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Órgano competente (Junta de Gobierno local del Ayuntamiento de Córdoba) tras la tramitación pertinente, extendiendo su duración hasta el día 31 de Diciembre del 2007, y en todo caso, hasta la aprobación del nuevo Convenio que lo sustituya.

Los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero del 2005, salvo lo que se disponga en el articulado del Convenio o que de la naturaleza del derecho en cuestión se desprenda otra cosa.

El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos si no mediara denuncia expresa y formal de alguna de las dos partes firmantes del mismo con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de su vencimiento inicial o del de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en este Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente se mantienen vigentes, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las presentes disposiciones son más beneficiosas que las anteriormente existentes.

Si existiese algún trabajador con condiciones formalmente reconocidas que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las que para los trabajadores de la misma categoría se establecen en el presente Convenio, se respetaran aquéllas, con carácter estrictamente personal.

Para la posible aplicación de futuras normas laborales, éstas deberán valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio en tanto que éstas globalmente no resultaren superadas por aquéllas.

Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior aquellas normas laborales futuras de carácter general que ostenten la condición de mínimos de derecho necesario y que no sean compensables en cómputo anual.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si por Resolución Judicial fuera declarado nulo alguno de los pactos establecidos en este articulado, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad y la Comisión Negociadora procederá a la reconsideración global de su contenido salvo que el fallo judicial estableciera expresamente otra cosa.



Capítulo II. Clasificación del personal.

Artículo 7. Clasificación según la naturaleza del contrato.

A) PERSONAL CONTRATADO CON CARÁCTER DE FIJO O DE PLANTILLA. Es aquel personal, que ha sido contratado como fijo o de plantilla o que ha adquirido esa condición en virtud de Resolución Judicial firme que expresamente así lo declare.

B) PERSONAL CONTRATADO CON CARÁCTER EVENTUAL Y DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO. Es aquel personal contratado con uno u otro carácter para realizar trabajos temporales de duración determinada o no. La duración máxima y mínima así como las condiciones de finalización de dichos contratos se ajustarán a lo contractual o legalmente establecido.

e) PERSONAL CONTRATADO CON CARÁCTER INTERINO. Es aquel personal que se contrata con ese carácter para sustituir a trabajadores de la plantilla de la empresa en excedencia o plaza vacantes. Se hará constar en los contratos de interinidad el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución o la plaza vacante a la que se afecta, pudiendo tener, por tanto, una duración, determinada o no. Las condiciones de finalización serán las que contractual o legalmente se establezcan.

Tendrá, así mismo, la condición de trabajador interino aquél cuya relación laboral haya sido declarada como tal en virtud de Resolución judicial firme. El trabajador quedará sujeto al régimen de extinción o consolidación de su relación laboral previsto legalmente para la cobertura reglamentaria de plazas en las administraciones públicas, y en todo caso, a lo expresamente establecido en la Resolución judicial firme de la que traiga causa.

Artículo 8. Clasificación funcional según las funciones y/o categorías.

Funcionalmente, el personal del Instituto se clasificará en dos grupos, el ADMINISTRATIVO y el de OFICIOS. En el Grupo de Oficios se incluyen los trabajadores de Jardinería, Vigilancia, Taquilla, Almacén, Limpieza y Otros Servicios Auxiliares. El resto del personal se considera Personal Administrativo en sentido amplio, incluyendo a los trabajadores de Administración, Secretaría, Laboratorios y Conservación.

Dentro de cada uno de estos dos grupos funcionales se establecen las siguientes Categorías y niveles salariales:

Nivel	Administrativo	Oficios
Nivel I	Jefe de Unidad	Encargado
Nivel II	Técnico	Capataz
Nivel III	Oficial de 1ª	Oficial de 1ª
Nivel IV	Oficial de 2ª	Oficial de 2ª



Nivel V
Nivel VI

Auxiliar
Ayudante

Peón Especialista
Peón Ordinario

Artículo 9. Sistema de clasificación profesional.

Los representantes del Instituto y de sus trabajadores se comprometen a definir, una vez firmado el presente Convenio y durante el período de vigencia del mismo, un sistema de clasificación del personal por grupos profesionales que permita una adecuada distribución de funciones, en base a los criterios propios de cada grupo profesional, tales como aptitudes profesionales adecuadas, titulaciones y formación profesional necesarias, así como los contenidos generales de la prestación, incluyendo tanto las diversas categorías o grupos profesionales como las distintas funciones o especialidades existentes o que puedan crearse. Hasta entonces, las funciones a desempeñar, de forma genérica, serán las siguientes.

A) Personal administrativo.

Jefe de unidad: Es aquél que, gozando de la confianza de la empresa, asume bajo la dependencia directa de la Dirección y la Gerencia, la responsabilidad, organización y control del personal y de los medios que tenga asignados. Se incluirán en esta categoría las Jefaturas de Administración, laboratorios, Cultural-Educativa u otras que se pudieran crear.

Técnico: Es aquel titulado medio o superior que, gozando de la confianza de la empresa, asume bajo la dependencia directa de la Dirección, la Gerencia o la Jefatura de Unidad, la realización de funciones específicas de la especialidad de que se trate, con el alto grado de responsabilidad y autonomía que corresponden a esta categoría. Al igual que el capataz de Oficinas, podrá tener bajo su responsabilidad algún sector de actividad, sustituyendo al Jefe de Unidad en su ausencia. Dentro de su competencia profesional, emitirán los Informes y redactarán los Proyectos que les sean requeridos en cada momento.

Oficial 1ª: Es aquél que tiene gran dominio del oficio, realiza las tareas encomendadas con iniciativa y asume su plena responsabilidad bajo la dependencia de la Jefatura de Unidad a la que esté adscrito. Se asimilan a esta categoría los Oficiales 1ª de Secretaría de Dirección, Administración, Herbario, Banco de Germoplasma, Paleobotánica, Relaciones Públicas, y otras de análoga naturaleza que pudieran crearse.



Oficial 2ª: Es aquél que, con iniciativa y responsabilidad más restringida .y bajo la dependencia de sus Jefes o superiores, realiza trabajos para los que se requieren conocimientos generales, efectuándolos con un considerable grado de perfección y responsabilidad. El personal de las Unidades de Administración, Laboratorios y Servicios Auxiliares, Cultural-Educativa u otras que pudieran crearse, realizará las correspondientes a dichas Unidades con el nivel de responsabilidad antes mencionado.

Auxiliar: Es aquél que realiza los trabajos y funciones propios de su categoría con el nivel de responsabilidad y perfección propios de esta categoría. El personal afecto a las Unidades de Administración, Laboratorios y Servidos Auxiliares, Cultural-Educativa u otras que puedan crearse, realizará las específicas de cada una de estas Unidades.

Ayudante: Es aquél trabajador que, teniendo unos conocimientos básicos de las instalaciones material de laboratorio o del material y las instalaciones propias de la Unidad a la que esté asignado, se encarga de su limpieza, organización y mantenimiento así como de los trabajos rutinarios más generales.

B) Personal de oficios.

Jefe de unidad: Es aquél que, gozando de la confianza de la empresa, asume bajo la dependencia directa de la Dirección y Gerencia, la responsabilidad, organización y control de todo el personal de Oficios, exceptuando aquellos que estén adscritos a otras Jefaturas.

Capataz: Es aquél que, bajo las órdenes del Jefe de Unidad, llene a su cargo la responsabilidad de un sector determinado, desempeñando, ordenando y controlando las tareas propias de dicho sector. Sustituirá al Jefe de Unidad de Oficios en todo tipo de ausencias.

Oficial 1ª: Es aquél que tiene gran dominio del oficio, realiza las tareas encomendadas con iniciativa y asume su plena responsabilidad, bajo la dependencia de la Jefatura de Unidad o del Capataz al que esté adscrito. Se adscriben a tal categoría los Oficiales 1ª de Jardinería y de Servicios Auxiliares así como otros de análoga naturaleza que pudieran crearse.

Oficial 2ª: Es aquél que, con iniciativa y responsabilidad más restringida y bajo la dependencia de sus Jefes o superiores, realiza trabajos para los que se requiere conocimientos generales, realizándolos con un considerable grado de perfección y responsabilidad. Se adscribe a tal categoría los Oficiales 2ª de Jardinería, así como otros de análoga naturaleza que pudieran crearse.

Peón especialista: Es aquél que, sabiendo y ejecutando tareas propias del oficio y sin un dominio total del mismo, realiza las que se le requieran en cada momento. Se asimilarán a esta categoría los peones especialistas de Jardinería,



Vigilancia, Vigilantes Taquilleros y Vigilantes Guías, así como otros de análoga naturaleza que pudieran crearse.

Peón ordinario: Es aquél que ejecuta trabajos para los cuales se requieren conocimientos básicos del oficio. Su misión está concebida como de apoyo y colaboración a las órdenes de otro trabajador de categoría superior. Se adscribe a esta categoría el peón ordinario de limpieza u otros de análoga naturaleza que pudieran crearse.

Artículo 10. Movilidad funcional.

En caso de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 39 del E.T. con carácter de imperativo.

Artículo 11. Reclasificaciones y ascensos.

Las vacantes que pudieran producirse por creación de una nueva plaza, por baja definitiva del titular de una ya existente o por modificación de la plantilla orgánica de la Empresa, serán cubiertas mediante la convocatoria de un proceso de Reclasificación interna o Ascenso entre el personal de plantilla del Instituto.

A propuesta de la Presidencia y en base a la configuración del puesto de trabajo establecido por la Gerencia, el Consejo Rector aprobará el sistema de promoción (oposición, concurso de méritos o concurso-oposición) así como las Bases que habrán de regir para dicho Proceso de Reclasificación interna o ascenso, y en su momento, para el Proceso de Selección externa establecido en este Convenio.

Si en las pruebas que se realicen, dos o más trabajadores obtuvieran igual puntuación, para el desempate se tendrá en cuenta, en primer lugar, la mayor categoría ostentada inicialmente en la empresa y, en segundo lugar, la mayor antigüedad en la misma.

Artículo 14. Periodo de prueba.

Se estará a lo dispuesto en el Art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose los límites máximos allí establecidos.

Artículo 15. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa están obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con al menos quince (15) días de antelación. El incumplimiento del preaviso dará derecho a la empresa a deducir de la liquidación del trabajador la parte correspondiente al número de días que falten para completar los 15 días preceptivos.

Capítulo IV. Formación y promoción profesional.

Artículo 16. Formación profesional.

La Empresa, en orden a facilitar la formación profesional de sus trabajadores y en función de sus necesidades, concederá a los mismos las facilidades que en cada caso sean más adecuadas, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento y capacitación que permitan la obtención de los conocimientos o titulas sobre materias de interés relacionadas con el puesto de trabajo.

En todo caso, para ser acreedor a las ayudas o beneficios que en cada caso se establezcan se deberá acreditar la asistencia y aprovechamiento de los mismos.

En los casos en que un trabajador solicite la asistencia a cursos, seminarios, jornadas técnicas etc., que no sean de interés específico para la empresa, ésta estudiará la posible concesión de algún tipo de ayuda, siempre que la asistencia a los mismos no distorsione la organización normal del trabajo.

La Comisión de formación podrá destinar, hasta un máximo del 25%, de la dotación inicial de la partida presupuestaria de "Gastos de Formación" para atender gastos de matrícula de estudios reglados del personal de plantilla.

Se establecen los siguientes tipos de estudios reglados:

- Estudios universitarios, de primer o segundo ciclo, relacionados con el puesto de trabajo.
- Estudios universitarios, de primer o segundo ciclo, NO relacionados con el puesto de trabajo.
- F. P. relacionada con el puesto de trabajo que se ocupa.
- F. P. NO relacionada con el puesto de trabajo que se ocupa.

Se creará al efecto una Comisión de formación compuesta por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores, que será presidida por la representación de la empresa. Esta Comisión será la encargada de tramitar las solicitudes que se produzcan. A tal efecto, podrá aprobarse un reglamento que regule los plazos y criterios con los que hayan de presentarse y concederse tales ayudas.

Los importes correspondientes a cada tipo de estudios se recogen en la tabla anexa.

Capítulo V. Jornada laboral. Vacaciones, permisos retribuidos y excedencias.

Artículo 17. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, dentro de las



cuales se computarán los 30 minutos de tiempo de bocadillo, o la parte que corresponda si el contrato no fuera a jornada completa.

El trabajador que preste sus servicios en turnos de trabajo de vigilancia, no podrá abandonar el puesto de trabajo durante el tiempo de bocadillo.

La jornada de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la misma el trabajador esté en su puesto de trabajo.

El horario de trabajo de las distintas unidades o servicios se establecerá en el oportuno cuadro horario atendiendo a la especial naturaleza de cada uno de ellos, de manera que queden cubiertas las necesidades de la empresa. En la determinación del mismo, la empresa deberá respetar la duración máxima de la jornada diaria, los descansos semanales y el descanso entre jornadas que establecen los Arts. 36 y 37 del E.T. y los Arts. 19 y 32 del R. O. 1561/95, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

En aquellos servicios en los que resulte necesaria una distribución irregular de la jornada, tales como vigilancia, taquilla, museo u otros de análoga naturaleza que pudieran crearse, se tomará como referencia una jornada anual de trabajo efectivo equivalente a 1.526 horas anuales.

Artículo 18. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será de 31 días naturales y su disfrute podrá fraccionarse en periodos de al menos una semana o un ciclo de trabajo completo en los casos de trabajo a turnos, salvo acuerdo en contrario. Excepcionalmente y como medida de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar, a solicitud del trabajador y si organización del trabajo lo permitiera, la empresa podrá autorizar el disfrute de hasta tres días laborables "suelos" de vacaciones dentro de los 31 días previstos.

Si durante el disfrute de las vacaciones se causara baja por Incapacidad Temporal (I.T.), éstas quedarán interrumpidas hasta la fecha en que se produzca el alta del trabajador afectado. Es interrupción se hará efectiva previa presentación del parte de baja suscrito por el médico de la Seguridad Social (S.S.), sin perjuicio de las inspecciones que la empresa pudiera efectuar.

En todo caso, se establece como fecha límite del período hábil para disfrutar las vacaciones anuales el mes de enero del año siguiente, incluso para las que pudiera tener sin disfrutar el trabaja o con motivo de la suspensión de las mismas por I. T.

No obstante lo anterior, si el aplazamiento de la fecha de disfrute de ras vacaciones anuales fuera más allá del mes de enero a propuesta de la empresa, el plazo límite para su disfrute será el primer semestre del año siguiente.



Artículo 19. Licencias retribuidas.

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar permisos retribuidos por los tiempos y motivos siguientes:

1. Por matrimonio, quince (15) días naturales.
2. Por interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a tres (3) días naturales.
3. Por alumbramiento de la esposa o compañera con la que se forme pareja de hecho inscrita en el correspondiente Registro municipal, cuatro (4) días naturales.
4. Las trabajadoras con un hijo menor de un año tendrán derecho a 1 hora diaria de reducción de jornada. Si ambos cónyuges prestaran sus servicios en el Instituto, este derecho podrá ser ejercitado por cualquiera de ellos.
5. Por enfermedad, accidente o intervención quirúrgica del cónyuge o compañero con quien se forme pareja de hecho inscrita en el correspondiente Registro municipal, de hijos, padres o hermanos, cuando según la gravedad y la propia naturaleza de la enfermedad, requieran la ayuda inexcusable de un familiar, se dispondrá de hasta siete (7) días naturales, concretándose por la empresa en función de la gravedad y naturaleza del caso y la situación familiar del trabajador.
6. Por fallecimiento del cónyuge o compañero con quien se forme pareja de hecho inscrita en el correspondiente Registro municipal, de hijos y padres, cuatro (4) días naturales.
7. Por fallecimiento de hermanos y sobrinos, (3) tres días naturales.
8. Por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos y padres políticos, dos (2) días naturales.
9. Un (1) día por traslado de domicilio debidamente acreditado.
10. El tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialista de la S.S. o realización de pruebas médicas que no puedan hacerse fuera de la jornada laboral.
11. El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
12. El tiempo necesario para la realización de exámenes de estudios oficiales, siendo preceptiva la justificación posterior de la asistencia a los mismos.
13. Por feria de Mayo, un (1) día. A tal efecto, durante la semana de feria, los turnos de trabajo de los diferentes servicios se organizarán de tal modo que



pueda continuar la actividad normal y que todos los trabajadores puedan disfrutar este permiso. Si la organización del servicio lo permite, la empresa podrá autorizar su disfrute con reducción equivalente de la jornada diaria durante la semana de feria.

14. Por asuntos propios, seis (6) días. Si la organización del servicio lo permite, la empresa podrá autorizar, con carácter excepcional, su disfrute por fracciones razonables de jornada.

15. Los trabajadores que presten sus servicios los días 24 y 31 de Diciembre, si éstos fueran días laborables, tendrán una reducción de jornada de 2,5 horas/día, con excepción del personal de taquilla, museo y vigilancia al que se le abonará el Plus de festivos. Los diferentes servicios se organizarán de modo que queden cubiertos.

El trabajador tramitará la petición del disfrute de los permisos retribuidos con la antelación suficiente que resulte posible según la naturaleza del caso, para que la Empresa pueda organizar convenientemente los servicios afectados.

Artículo 20. Licencias extraordinarias no retribuidas.

El personal de plantilla, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar Licencias Extraordinarias no retribuidas de hasta tres meses de duración, dentro de cada año natural y por meses completos.

Estas licencias tendrán, a todos los efectos, la consideración de suspensión del contrato de trabajo, y su concesión, que no será obligatoria para la empresa, estará supeditada a las necesidades del servicio.

Una vez solicitada y autorizada la licencia no retribuida, no podrá alterarse la fecha de disfrute, ni suspenderse ni anularse.

La petición de las Licencias Extraordinarias no retribuidas se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para el disfrute de las mismas.

El tiempo de duración de este tipo de licencias no se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 21. Excedencia voluntaria y forzosa.

Se estará lo dispuesto en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, durante los dos (2) primeros años de duración de las excedencias voluntarias concedidas, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Si este derecho se ejercitara inicialmente por un período inferior a los dos años previstos, en la prórroga de la excedencia no existirá este derecho de reserva de puesto de trabajo, que no nacerá de nuevo hasta transcurridos 10 años desde el





término del anterior.

La solicitud de excedencia deberá tramitarse por escrito y con al menos dos meses de antelación a la fecha prevista de comienzo de la misma.

Así mismo, la voluntad del trabajador de reincorporarse a la empresa al término de la excedencia deberá solicitarse de modo expreso e inequívoco y por escrito, con al menos un mes de antelación a la fecha prevista de la finalización de la misma o de cualquiera de sus prórrogas si se hubieran concedido.

Capítulo VI. Condiciones económicas.

Artículo 22. Retribuciones.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se relacionan a continuad estableciéndose en los artículos correspondientes los acreedores a las mismas y su régimen de devengo:

A) Salario base.

B) Complementos salariales.

Antigüedad.

Compensación (a partir de 2006 se incluye en Salario Base y desaparece como tal).

Plus de Especial Dedicación y Personal a cargo.

Complemento de destino.

Plus de Nocturnidad.

Plus de Relevó.

Plus de Domingos y Festivos.

Plus de Movilidad funcional.

Plus de Movilidad de horarios.

Plus de Movilidad de turnos.

C) De vencimiento periódico superior al mes.

Pagas extraordinarias de Mayo (1/2), Junio, Septiembre (1/2) y Diciembre.

Bolsa de vacaciones.





D) Percepciones extrasalariales.

Quebranto de moneda.

Dietas, viajes y desplazamientos.

Plus de Transporte y su complemento por jornada partida.

Artículo 23. Salario base.

Es el que se devenga por la prestación de la jornada ordinaria de trabajo, siendo para cada categoría el especificado como tal en la Tabla Salarial anexa.

A partir del año 2006, el Salario Base de este Convenio Colectivo incorpora el importe del Plus de Compensación y por consiguiente se entienden expresamente retribuidas e incluidas en él sus correspondientes contrapartidas que son "la compensación de la posible existencia en determinados trabajos y tareas de cierto nivel de toxicidad, penosidad o peligrosidad, así como el especial esfuerzo y dedicación por la realización de trabajos difícilmente encajables en una determinada categoría".

Artículo 24. Antigüedad.

Como complemento de antigüedad se abonarán trienios al 4%, con un tope del 40%. El porcentaje que corresponda a cada trabajador se aplicará sobre el salario base de su categoría, y será abonable tanto en las pagas ordinarias como en las extraordinarias. Los trienios se comenzarán a abonar en el mes en que se cumplan.

Para ser acreedor a este Plus de Antigüedad se deberá ostentar previamente la condición de trabajador fijo de plantilla. No obstante, si un trabajador que obtuviera la condición de fijo de plantilla al servicio del Instituto hubiera prestado con anterioridad sus servicios en este Instituto como interino o eventual, se le computará a estos efectos el tiempo que hubiera permanecido en dicha situación, y hasta un máximo de dos trienios, que serán abonables desde el momento en que adquiera la condición de fijo de plantilla.

Si la relación laboral anterior no hubiera sido a jornada completa, se computarán los correspondientes contratos debidamente homogeneizados con el nivel de contratación parcial con el que se contrate como fijo o de plantilla.

Artículo 25. Plus de compensación.

A partir de 2006, el importe de este Plus se incorporará al Salario Base y desaparecerá como concepto retributivo separado en la nómina mensual. Esta incorporación al Salario Base tiene como consecuencia que en el salario base, a

partir de este momento y a todos los efectos, se entenderá expresamente retribuida e incluida "la compensación de la posible existencia en determinados trabajos y tareas de cierto nivel de toxicidad, penosidad o peligrosidad, así como el especial esfuerzo y dedicación por la realización de trabajos difícilmente encajables en una determinada categoría".

Artículo 26. Plus de especial dedicación y personal a cargo.

A los Jefes de Unidad, los Técnicos, los Oficiales Administrativos de Secretaría de Dirección y Oficial 1ª de Servicios Auxiliares (conductor-almacenero) en tanto que la empresa demande de ellos una especial dedicación y disponibilidad, y siempre que éstas se produzcan, se les abonará un Plus de "Especial Dedicación", cuyo importe para cada categoría, se fija en la Tabla Salarial anexa, y será abonable en doce pagas.

La especial dedicación y disponibilidad incluye la atención a las incidencias que se presenten fuera del horario habitual y relativo a cada Unidad, debiendo hacerse cargo de otras unidades afines en ausencia del titular.

El personal que perciba este Complemento no percibirá cantidad alguna por la movilidad de horario y/o turno, ni el complemento por jornada partida en el plus de transporte.

Se establece, así mismo, un complemento de "personal a cargo" que retribuye de manera específica la especial responsabilidad que se asume por dicha circunstancia, y cuyo importe, para las distintas Jefaturas de Unidad, se establece en la Tabla Salarial anexa, siendo abonable en doce pagas.

El capataz de jardinería y el oficial administrativo de administración que sustituyan a su Jefe de Unidad durante las vacaciones del mismo, percibirán este Plus de especial dedicación (un mes al año).

Artículo 27. Complemento de destino.

Al personal fijo o de plantilla que previa tramitación del oportuno expediente y con carácter transitorio le sean encomendadas funciones y asignadas plenas responsabilidades que fueran notoriamente superiores a las que por su grupo profesional o categoría le pudieran corresponder, le será abonado con carácter transitorio un Complemento de Destino.

La Presidencia, a propuesta de la Gerencia y con el informe de la Comisión Paritaria, podrá aprobar las propuestas que en cada caso se le presenten, dando cuenta al Consejo Rector de los expedientes que se aprueben.

El informe de la Comisión Paritaria, que no será vinculante, se emitirá en base a la propuesta recibida de la Empresa y contendrá propuesta sobre la posible duración

y retribuciones.

En ningún caso el importe de dicho Complemento de destino podrá ser superior a la diferencia existente entre los emolumentos correspondientes a su categoría y los de la categoría correspondiente las funciones transitorias encomendadas, ni inferior al 50 % de la misma.

El tiempo durante el que se asuman dichas funciones y responsabilidades será computado con ese carácter a efectos curriculares, y siempre con sujeción a lo establecido en la regulación de Reclasificaciones y Ascensos prevista en este Convenio.

El expediente de atribución de este complemento establecerá, en cada caso, el importe, el periodo, las obligaciones y el régimen de cese del mismo, que de no establecerse será el previsto con carácter general en este convenio como Régimen de percepción de pluses y otros complementos.

Artículo 28. Plus de nocturnidad.

Los Vigilantes que presten sus servicios en luma de noche percibirán un Plus de nocturnidad cuyo importe, por jornada nocturna efectivamente trabajada, será el establecido en la Tabla salarial anexa.

Serán también acreedores a este complemento los jardineros y vigilantes-taquilleros que realicen sustituciones o presten sus servicios en turno de noche por alguna circunstancia.

Con carácter excepcional, al personal que haya prestado servicios de turno de noche de manera continuada durante al menos los últimos cinco años, en caso de suprimirse por decisión de la empresa el turno nocturno para su prestación por un servicio externo de vigilancia, se le seguirá abonando este complemento con carácter transitorio y a título personal, durante un año, por un importe inicial equivalente a ocho unidades/turno y de modo decreciente (desde 12/12 partes en el primer mes hasta 1/12 en el último mes) hasta su total extinción en el mes trece. Esta regulación excepcional estará vigente solo hasta 2007, no prorrogándose su vigencia ni por prórroga de este convenio ni durante el período de negociación del nuevo convenio que sustituya al presente.

Artículo 29. Plus de relevo.

Como compensación a la prolongación de jornada que se produce para la toma o entrega de relevo (los sábados, domingos y festivos), los vigilantes o jardineros que efectivamente realicen dicha prolongación de jornada, y mientras exista la misma, percibirán un plus cuyo importe por prolongación de jornada por toma/entrega de relevo se establece en la Tabla Salarial anexa. El abono de este complemento retribuye, a todos los efectos, dicha prolongación de jornada.

Artículo 30. Plus de domingos y festivos.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en domingo o festivo recibirán el correspondiente Plus de Domingos y Festivos, en función de la proporción de jornada en que efectivamente se preste, y cuyo Importe por jornada completa trabajada se establece en la Tabla Salarial anexa.

Artículo 31. Plus de movilidad funcional (f).

El Plus de Movilidad Funcional (F) retribuye la disponibilidad del trabajador para realizar funciones no específicas de su propia categoría. Los trabajadores de los que la Empresa requiera esta movilidad y mientras efectivamente se preste, serán acreedores de un Plus cuyo importe mensual se establece en la Tabla Salarial anexa, que se abonará en doce pagas.

Artículo 32. Plus de movilidad de horarios (h).

El Plus de Movilidad de Horarios retribuye la disponibilidad del trabajador para cambiar el horario de trabajo que pudiera tener establecido. Los trabajadores de los que la Empresa requiera esta movilidad de horarios, y mientras efectivamente se preste, percibirán en compensación el importe establecido en Tabla Salarial anexa, y será abonable en 12 pagas.

No obstante lo anterior, y teniendo en cuenta los servicios objeto de la empresa, en el Área de Jardinería, se establecerá un turno rotativo voluntario para cubrir los turnos de mañana de domingo festivos. La relación de personal que cubrirá dichos turnos habrá de ser al menos del 75% de la plantilla de esta Unidad, y será comunicada a la Gerencia antes del 15 de Diciembre del año anterior. En caso de que no se cubriera dicho 75%, la empresa podrá requerir al resto de trabajadores hasta cubrir dicho cupo.

El turno matinal de los sábados es obligatorio para todo el personal de Jardinería y no conlleva la percepción de plus o complemento alguno ni en descanso ni en metálico, y se organizará con carácter rotativo.

Artículo 33. Plus de movilidad de turnos (t).

El Plus de Movilidad de Turnos (T) retribuye la disponibilidad del trabajador para ser cambiado de turno de trabajo cuando las necesidades de la Empresa así lo demanden. Los trabajadores de los que la empresa requiera esta movilidad de turnos, y mientras efectivamente la presten, serán acreedores de un complemento cuyo importe mensual será el establecido en la Tabla Salarial anexa, que será abonable en doce pagas.

Artículo 34. Movilidad especial.



A) El personal del que la Empresa no haya requerido movilidad de horarios o turnos y del que incidentalmente se requiera algún cambio de esta naturaleza, tendrá derecho a un descanso compensatorio con un recargo del 60% si se altera el día de descanso y sin recargo alguno si no se altera el mismo.

B) Si por necesidades organizativas inaplazables se produjera una .interrupción del disfrute las vacaciones de algún trabajador, este tendrá derecho a dos días de vacaciones adicionales.

C) Los vigilantes-taquilleros y los jardineros-vigilantes cubrirán como correturnos las incidencias que se puedan producir en los turnos de los vigilantes, movilidad esta que queda retribuida con el Plus de Movilidad correspondiente. No obstante y como quiera que ambos colectivos están sujetos a una mayor movilidad, cuando el cambio de turno afecte al día de descanso semanal previsto, el vigilante-taquillero o jardinero-vigilante tendrá un descanso compensatorio con un recargo del 60 % el primer día del cambio de turno, recargo que no se aplicará al volver al turno habitual.

D) Si la Empresa aprobara cambios en el horario o régimen habitual de visitas del público a sus instalaciones, llevará a cabo la necesaria adaptación del horario habitual del personal de taquilla, museo y vigilancia.

Todos los cambios derivados de la movilidad funcional, de horarios y turnos, regulados en los artículos precedentes quedan compensados con los pluses de movilidad correspondientes establecidos en los artículos precedentes.

Artículo 35. Pagas extraordinarias.

Se fijan dos pagas extraordinarias completas, abonables en los meses de Junio y Diciembre, dos medias pagas extras abonables en los meses de Mayo y Septiembre. El importe de las mismas (del 100% y 50% respectivamente) será el que corresponda a cada trabajador en concepto de salario base y antigüedad vigentes en el momento de su abono. El abono de las mismas se hará antes del día 15 del mes que corresponda, siempre que la situación de tesorería lo permita.

Los trabajadores que entren a prestar sus servicios en la empresa o cesen en la misma e transcurso del año, devengarán la parte proporcional que corresponda al tiempo trabaja estableciéndose a estos efectos el devengo semestral para las pagas extras completas y el anual para las medias pagas.

Artículo 36. Bolsa de vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán una Bolsa de Vacaciones anual, cuyo importe se fija en la Tabla Salarial anexa.

Será abonable con la nómina del mes anterior al inicio de las vacaciones, y la



empresa podrá fraccionar el pago de la misma SI se fraccionara el disfrute de éstas.

El personal eventual percibirá la parte proporcional correspondiente de esta Bolsa junto con la liquidación de cada contrato, y en todo caso al 31 de diciembre de cada año.

Artículo 37. Incremento y revisión.

Las retribuciones para los ejercicios 2005, 2006 Y2007 se regirán por los siguientes criterios.

Año 2005: (VER TABLA SALARIAL ANEXA).

- Revisión salarial por desviación de IPC 2004: 1,2%, sobre todos los conceptos salariales.

- Incremento general del 2%, previsto en la LGP 2005.

- Incremento especial de 12.500 €, distribuido entre la plantilla orgánica, con destino al Plus de Transporte dado el notable incremento de los precios de carburantes durante el ejercicio

2005, y que asciende a 25 €/mes adicionales, que figuran ya incluidos en la Tabla Salarial anexa para 2005.

Año 2006: (VER TABLA SALARIAL ANEXA).

- Revisión salarial por desviación de IPC 2005: 1,5%, tope previsto en el acuerdo de 15-12-2005.

-Incremento general previsto en la LGP 2006: 2%.

- Incremento especial de 20.000 €, distribuido entre la plantilla orgánica para incorporación del Plus de Compensación preexistente en el Salario Base.

Año 2007.

- Revisión salarial por desviación de IPC 2006: por él % de desfase que efectivamente se produzca entre el IPC previsto para 2006 y el real, y hasta un máximo del 1,60%, sobre todos los conceptos salariales.

- Incremento general previsto en la LGP 2007.

- Incremento especial de 25.000 €, a distribuir entre la plantilla orgánica, con destino a financiar las adecuaciones retributivas de carácter singular y excepcional que resulten necesarias por la modificación del contenido y funciones





de determinados puestos de trabajo y por el grado de consecución de los objetivos establecidos, y en concreto con los siguientes criterios.

1. El 50% se destinará a incrementar el porcentaje de las pagas extraordinarias no completas, que actualmente son del 50%.
2. El 50% restante se destinará a incrementos salariales derivados de la modificación del organigrama, de reclasificaciones y otras medidas de reestructuración salarial que permitan una mejor consecución de los objetivos establecidos.

Si durante los tres ejercicios se produjera un incremento de la plantilla orgánica sobre los actuales 41 trabajadores, por cada plaza adicional que se cree se Incrementará esta dotación especial en 500 €/plaza.

Este régimen salarial no será de aplicación al personal afectado al IMGEMA que pudiera proceder del Excmo. Ayuntamiento y se rija por su propio Convenio.

El desarrollo de las previsiones salariales incluidas en el presente Convenio para los ejercicios 2006 y 2007, en base a lo previsto en el acuerdo inicial aprobado por la J.G.L. el 23-12-2005, solo requerirán la aprobación, del Consejo Rector para ser efectivas, y ello sin perjuicio de que los acuerdos de desarrollo alcanzados deban ser trasladados a dicha Junta de Gobierno Local para su conocimiento.

Artículo 38. Horas extraordinarias.

Dada la situación de desempleo existente y la naturaleza pública de este instituto, empresa y trabajadores se comprometen a la no realización de horas extraordinarias para el desarrollo de tarea habituales.

No obstante, y cuando la Gerencia lo considere necesario podrán realizarse las imprescindibles para atender circunstancias especiales tales como la reparación de siniestros o averías que requiera arreglo inmediato, la realización de trabajos para evitar deterioros en plantas o instalaciones, para terminar labores de recepción de mercancías y plantas, para la sustitución de ausencias imprevista en trabajos necesarios e imprescindibles (vigilancia, taquilla, etc.). Las que se realicen, se abonarán con un recargo del 50% del salario hora sobre los conceptos de salario base y antigüedad.

La empresa se obliga a comunicar la necesidad y la realización de tales horas extraordinarias a la representación de los trabajadores con antelación a la realización de las mismas, y sólo por ausencia de éstos por o imprevisto inmediato de dichas circunstancias se comunicará con posterioridad a su realización.





Cuando se trate de puestos de trabajo que tengan atribuido un régimen de distribución irregular de la jornada (Vigilancia, Taquilla, Museos.), los excesos de jornada se determinarán anualmente, al término del ejercicio y se compensarán con descanso dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente.

Artículo 39. Plus de quebranto de moneda.

Este plus retribuye el riesgo que se asume por el trabajador por la posible pérdida derivada del manejo y custodia de dinero en efectivo, cuando dicha circunstancia se realice con habitualidad, y no sea derivada del manejo de fondos correspondientes a las propias dietas de alojamiento y manutención y otros gastos de viaje. Este plus, que en ningún caso será abonable durante el disfrute de las vacaciones, queda sujeto al régimen de percepción siguiente:

- 1) Los Vigilantes-taquilleros, lo percibirán cuando efectivamente presten sus servicios en turno de taquilla, y percibirán este Plus por el importe mensual que se establece en la tabla salarial anexa.
- 2) El Oficial de la Unidad de Administración que efectivamente realice las funciones de cajero, percibirá este Plus por el importe mensual establecido en la tabla salarial anexa.
- 3) El trabajador que, con carácter habitual, realice compras con manejo de dinero en metálico, percibirá este plus por el importe mensual indicado en tabla salarial anexa.

Artículo 40. Dietas, viajes y desplazamientos.

Los trabajadores que, en comisión de servicio y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual, y siempre que éstos les impidan pernoctar o realizar sus comidas principales en su lugar de residencia habitual, percibirán además de los gastos de locomoción y alojamiento y en concepto de Dieta, las cantidades indicadas. Estos importes serán de aplicación desde la entrada en vigor de este Convenio y no tendrán carácter retroactivo.

1) Por manutención:

- Día completo: Ver tabla anexa
- ½ Día: Ver tabla anexa

2) Por alojamiento, hasta el importe señalado en la tabla anexa y previa justificación del gasto.

No obstante, si no fuera posible encontrar un alojamiento razonable (en calidad y





ubicación) por debajo del mencionado importe, la empresa podrá autorizar y asumir el coste real del alojamiento.

Si excepcionalmente y con autorización expresa de la empresa, hubiera de utilizarse el vehículo propio para realizar algún desplazamiento, se abonará una indemnización por kilómetro recorrido por la cuantía que a tal efecto establezca la legislación aplicable, que será de aplicación supletoria para la completa regulación esta materia.

Artículo 41. Plus de transporte y complemento por jornada partida.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un Plus de Transporte mensual, cuyo importe se indica en la Tabla Salarial anexa.

Con las excepciones señaladas en este Convenio, los trabajadores que presten sus servicios en régimen de jornada partida, tendrán un complemento especial del Plus de transporte por cada jornada partida efectivamente realizada, cuyo importe se fija en la Tabla Salarial anexa.

Artículo 42. Régimen de percepción de pluses y otros complementos.

Con independencia de aquellos pluses cuya percepción está directamente vinculada a la efectiva realización de determinadas funciones o a la existencia de determinadas circunstancias en la prestación laboral (Art 27º Complemento de destino, Art 28º Nocturnidad, Art 29º Relevo, Art 30º Domingos y Festivos y Art 39º Quebranto de moneda), el presente Convenio establece otros, que aún estando igualmente vinculados a la realización de determinadas prestaciones, su régimen de atribución y cese se sujetara al siguiente procedimiento especial:

1. La empresa deberá comunicar a cada trabajador las prestaciones especiales que se le demanden y el correspondiente plus a que se tendrá derecho de entre los citados en el párrafo siguiente.
2. Las variaciones sobre los mismos que la empresa decida aplicar deberán ser comunicados a trabajador afectado con un antelación mínima de dos meses a la fecha prevista de su cese. De no cumplirse este plazo de preaviso, el trabajador devengará en todo caso su derecho al cobro del correspondiente plus o complemento por los días de preaviso no cumplimentado.

Este régimen se aplicará a los pluses establecidos en los artículos Art. 26º Especial dedicación, Art. 31º Movilidad funcional, Art. 32º Movilidad de horarios y Art. 33º Movilidad de turnos

El régimen de establecimiento y cese del complemento de destino (art. 27) se establecerá en el expediente específico de concesión del mismo.





Artículo 43. Adelanto de salarios: anticipos.

El día 16 de cada mes, previa solicitud, se podrá anticipar hasta un importe equivalente al 50% del salario base bruto mensual de su categoría, deducido el importe de los préstamos señalados en el este Convenio, si los hubiere. Los anticipos serán liquidados en el mes correspondiente.

Artículo 44. Préstamos.

La empresa concederá préstamos sin interés a todos los trabajadores de plantilla que lo soliciten y siempre que se justifique fehacientemente su necesidad inaplazable motivada por causa imprevista, grave y ajena a la voluntad del trabajador. La cuantía máxima de estos préstamos será de 2.500 €. Las solicitudes habrán de dirigirse a la Presidencia acompañadas de la documentación justificativa de la causa alegada para su petición, que resolverá en resolución inapelable.

El fondo anual para toda la plantilla será de 12.000 €, Y la concesión de los préstamos estará supeditada, en todo caso, a la situación de tesorería de la empresa.

La devolución del préstamo se efectuará en un máximo de doce meses y se descontarán de las nóminas correspondientes a los meses inmediatamente siguientes al de la concesión del préstamo.

No nacerá el derecho a solicitar un nuevo préstamo hasta tanto no se haya amortizado totalmente el anterior. Este nuevo régimen será aplicable desde la aprobación de este Convenio Colectivo por el Consejo Rector.

Capítulo VII. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 45. Prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene.

La prevención de Riesgos Laborales se regula fundamentalmente por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, su Reglamento de desarrollo y cuanta otra normativa resulte de obligado cumplimiento, comprometiéndose la empresa y los trabajadores a una participación activa en su gradual aplicación.

Es obligación tanto de la empresa como de los trabajadores cooperar en la prevención de Riesgos Laborales y en el mantenimiento de la máxima higiene en la empresa, estando expresamente obligados todos los trabajadores a recibir la formación que sobre estas materias les sea facilitada.

A su vez, la empresa está obligada a proporcionar los medios de protección personal y de seguridad más idóneos para todos sus trabajadores, quienes



estarán obligados a usarlos correctamente y cuidar su adecuado estado y mantenimiento, dando cuenta inmediata a sus superiores de las averías, roturas o deficiencias que pudieran ocasionarse.

Los trabajadores deberán cuidar y mantener la debida higiene para evitar molestias a sus compañeros o al público visitante.

La empresa, en las materias directamente relacionadas con la prevención de riesgos, informará a los delegados de prevención de las decisiones operativas que se adopten.

Los mandos intermedios, en los términos legalmente establecidos, están obligados a hacer cumplir a sus subordinados las prescripciones relativas a la prevención de riesgos, así como éstos están obligados a cumplirlas. Así mismo, tanto unos como otros, están obligados a recibir, con diligencia y aprovechamiento, las acciones formativas de prevención que la empresa lleve a cabo.

Artículo 46. Derecho de protección a la embarazada y conciliación de la vida laboral y familiar.

a) La trabajadora embarazada tendrá derecho a que se le asignen temporalmente tareas acordes con su estado, en caso de que las funciones del puesto de trabajo que ocupa habitualmente pudieran ser perjudiciales, tanto para la madre como para el feto, por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo. Esta circunstancia deberá prescribirse por el médico especialista de la Seguridad Social asignado a la trabajadora.

Durante el mes anterior a la fecha prevista del parto, la empresa concederá a la trabajadora embarazada una (1) hora diaria de permiso retribuido para asistir a cursos de preparación para el parto, debiendo, acreditarse documentalmente la asistencia a los mismos. Si la trabajador necesitara más tiempo para tal finalidad, la empresa tratará de adaptar el horario habitual para hacerlo compatible con la asistencia a dichos cursos preparatorios.

Tras la baja por maternidad, la trabajadora tendrá derecho al disfrute continuado de sus vacaciones anuales y días de asuntos propios que tuviera pendientes de disfrutar.

b) En los términos establecidos en la normativa laboral aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, el trabajador tendrá derecho a situarse en situación de excedencia en los términos y por las causas previstas legalmente y previa tramitación del oportuno expediente.

En ambos casos, caso, la empresa podrá adaptar las funciones del trabajador en excedencia, si fuera parcial, de modo que la prestación del resto de la jornada

resulte razonable y siempre ajustándose lo más posible a las funciones propias de la categoría y grupo profesional del trabajador.

Artículo 47. Botiquín de primeros auxilios.

La empresa está obligada a instalar en todas las dependencias de trabajo en las que se determine su necesidad un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto y al alcance de cualquier trabajador que lo pudiera necesitar. Es obligación de los trabajadores hacer uso del botiquín exclusivamente para la finalidad prevista y comunicar a los Jefes de Unidad correspondientes el uso de medicamentos u otros productos con objeto de proceder a la reposición de los que resulten necesarios.

Artículo 48. Ropa de trabajo y normas de uso.

La empresa proporcionará a todos sus trabajadores las prendas de trabajo y el cal adecuados para el correcto desempeño de los trabajos que se les encomienden, según se indica e listado que, más abajo, acompaña a este artículo.

La entrega de los equipos de verano deberá hacerse antes del 1 de Mayo del año en que correspondan, siendo su uso obligatorio desde esa fecha hasta el 1 de Septiembre, en que se entregarán los equipos de invierno. No obstante, la Gerencia, a propuesta de los jefes de unidad, podrá adaptar estas fechas teniendo en consideración las circunstancias climatológicas.

La ropa y calzado de trabajo se utilizarán, siempre y exclusivamente, cuando se esté de servicio quedando expresamente prohibido su uso durante la realización de trabajos particulares.

A. Invierno

A.1. Personal de Jardinería, Vigilancia, Taquilla, Museo y limpieza.

- Anual: 1 pantalón/falda, 1 camisa/polo, 1 jersey/sudadera, y 1 par de calzado, adecuados al servicio que prestan.

- Bianaual: 1 Anorak o chaqueta de abrigo. Según el uso y la calidad de las prendas podrá establecerse un periodo más largo, por acuerdo entre ambas partes.

A.2. Personal de laboratorio y Servicios auxiliares.

- Bata de laboratorio, con la periodicidad que resulte necesaria.

A.3. Personal de Servicios auxiliares.

- Prenda de trabajo al exterior (anorak o similar) y calzado adecuado, con la periodicidad que resulte necesaria y contra la entrega de la prenda usada.

A.4. Personal que realiza trabajo de campo.

- Botas adecuadas y anorak o chaqueta de abrigo, según necesidades de uso y contra entrega de las anteriores.

Con independencia de lo anterior y cuando resulte necesario, la empresa pondrá a disposición del personal que lo necesite prendas para el trabajo en el exterior para casos de lluvia (impermeable, traje de agua, botas de goma, etc.).

B. Verano.

B.1. Personal de Jardinería, Vigilancia, Taquilla, Museo y limpieza.

- 2 polos o camisetas, 2 pantalones largos/cortos/faldas, y 1 par calzado adecuado al servicio que prestan

B.2. Personal que realiza trabajo de campo: 2 camisetas.

Los Delegados de Personal y la Gerencia podrán, en cualquier momento de la vigencia del Convenio y con carácter puntual, modificar la composición y periodicidad del equipamiento laboral.

- Indemnizaciones previstas (Año 2006).

a) Invalidez permanente absoluta: 12.020.24 €

b) Fallecimiento: Con carácter acumulativo:

1. Por cualquier causa: 12.020.24 €

2. Por accidente. 12.020.24 €

3. Por accidente circulación: 12.020.24 €

Artículo 53. Auxilio por defunción.

La empresa concederá a los familiares de sus trabajadores fallecidos en situación de activo un auxilio por, defunción consistente en dos mensualidades de su salario base, y ello al margen de la oportuna liquidación de sus haberes salariales. Serán beneficiarios de dicho auxilio sus herederos legales, por este orden: cónyuge, hijos, padres y hermanos, y en todo caso, el que de entre ellos acredite documentalmente haber satisfecho los gastos del sepelio y hasta el importe satisfecho De resultar superiores y ser varios los familiares que los hayan atendido, se les abonarán a prorrata.

Artículo 54. Asistencia jurídica.

La empresa garantizará la asistencia jurídica necesaria a los trabajadores que, por actuaciones realizadas dentro del ejercicio de sus funciones, se vean incurso en procesos judiciales, con independencia de que actúen como denunciante o como denunciado. La empresa prestará la asistencia jurídica directamente o cubriendo tal contingencia con póliza de seguro.

En todo caso, quedan excluidos de esta obligación la asistencia jurídica en los procesos de naturaleza penal y aquellos otros de naturaleza civil en los que hubiere existido una actuación negligente o dolosa por parte del trabajador en cuestión, si estos extremos quedaren establecidos en la sentencia judicial de instancia.

Artículo 55. Derecho de reserva.

En caso de detención de un trabajador, los derechos relativos a la conservación de su puesto de trabajo, serán los establecidos por la legislación vigente.

Artículo 56. Incentivos para la jubilación anticipada.

Como instrumento de potenciación de la inserción laboral de los jóvenes desempleados, el presente convenio establece una serie de medidas con el carácter de Plan de Promoción del empleo estable y de calidad. En concreto, se establecen las siguientes:

1º Con carácter general, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, siempre que reúna los requisitos necesarios para la jubilación.

2º Los trabajadores de plantilla con una antigüedad en la Fundación de al menos 15 años, podrán solicitar la jubilación anticipada desde los 60 años, estableciéndose un premio de jubilación por los importes y para las edades que se indican en la tabla anexa.

Con objeto de practicar la oportuna dotación presupuestaria, la jubilación anticipada habrá de solicitarse no más tarde del 30 de Octubre del año anterior a aquél en el que haya de producirse.

Una vez concedida, la empresa abonará su importe tan pronto como se produzca la efectiva jubilación del trabajador.

Sólo serán acreedores a este incentivo por jubilación dos trabajadores por año, teniendo preferencia los de mayor antigüedad en la empresa si hubiera más de dos solicitudes, salvo que por razones de salud, debidamente acreditadas, resultara con mejor derecho alguna otra de las solicitudes planteadas. A tal efecto, el Consejo Rector oída la Comisión Paritaria, decidirá las que hayan de ser acreedoras del incentivo para la jubilación anticipada.

3º El Órgano estatutariamente competente no podrá amortizar las plazas sin antes recabar el correspondiente Informe a la Comisión de Selección de personal. En todo caso, visto el informe de la Comisión de Selección y en uso de sus competencias, podrá amortizar las plazas vacantes por jubilación o mantenerlas, en sus propios términos o con las modificaciones que estime pertinentes.

Capítulo IX. Órganos de representación y derechos sindicales.

Artículo 57. Delegados de personal.

Los Delegados de personal tendrán las funciones, competencias, garantías y derechos previstos en la legislación vigente.

El crédito de horas sindicales mensuales de los Delegados de personal será de 35 horas/mes.

Tan pronto como por el número de trabajadores de la empresa se tuviera derecho a Comité, el crédito de horas sindicales pasará a ser de 25 horas/mes/delegado. Durante este tiempo los DDPP o miembros del Comité de Empresa podrán ausentarse de la misma para atender los asuntos propios de esta condición.

En este crédito horario, no se incluirán las horas utilizadas en reuniones llevadas a cabo a petición de la empresa ni las dedicadas a la negociación del Convenio Colectivo.

La petición de uso de las horas sindicales se tramitará con antelación suficiente para facilitar la reorganización del servicio afectado. De producirse alguna situación de urgencia que impida su tramitación con antelación suficiente, se autorizarán siempre que el servicio pueda cubrirse

La empresa pondrá a disposición de los Delegados de personal un local adecuado en el que desarrollar las actividades propias de su representación, que se utilizará exclusivamente con este fin y deberá estar provisto del correspondiente mobiliario.

Artículo 58. Derecho de reunión: asambleas.

En cuanto a su régimen de convocatoria, desarrollo y control se estará a lo dispuesto en el Art 77º del Estatuto de los Trabajadores. .

En los términos allí previstos, la empresa autorizará, dentro de la jornada laboral, hasta ocho (8) horas anuales para la celebración de asambleas de trabajadores, que deberán solicitarse con al menos dos días de antelación y en horarios que causen la menor distorsión posible al normal desarrollo de los servicios.

Artículo 59. Derecho de información: Tablón de anuncios.



La empresa pondrá a disposición de los Delegados de personal un tablón de anuncios en un lugar adecuado a su finalidad, para que estos, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones estimen pertinentes, sin más limitaciones que las señaladas por la Ley.

Artículo 60. Comisión paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria de Seguimiento integrada por seis miembros, tres en representación de la empresa y tres en representación de los trabajadores. De estos seis, al menos uno por cada una de las dos partes, a ser posible, deberá haber participado en las deliberaciones del Convenio a interpretar. Cada una de las partes podrá asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria acompañada de un asesor, extremo este que deberá preavisarse en la convocatoria.

La Comisión Paritaria se constituirá dentro del mes siguiente a la firma del Convenio, debiéndose comunicar, por escrito, sus componentes y los posibles cambios en su composición a la otra parte.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

1. Interpretar la totalidad de los artículos del Convenio.
2. Velar por el fiel cumplimiento de lo pactado.
3. Rectificar los posibles errores materiales que se adviertan en el Convenio.
4. Arbitrar todos los conflictos, tanto individuales como colectivos, que puedan plantearse en la aplicación del Convenio.
5. Cualquier otra función que se le sea atribuida en el presente Convenio o por la legislación laboral vigente.

La Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente siempre que lo solicite una de las partes mediante escrito donde figurará, necesariamente, el orden del día propuesto para la reunión al que se podrán incorporar los asuntos propuestos por la parte no convocante. La fecha de la reunión se fijará de mutuo acuerdo, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud de la misma.

De cada reunión se levantará un Acta que firmarán todos los vocales integrantes de la Comisión, quienes recibirán una copia de la misma para utilizarla a los efectos oportunos. Las cuestiones planteadas en el seno de la Comisión Paritaria se resolverán, en el supuesto de discrepancia, por mayoría absoluta de sus miembros, presentes o representados.





Los acuerdos firmes y definitivos adoptados por la Comisión Paritaria serán de obligado cumplimiento para las dos partes firmantes del Convenio, pasando a formar parte del mismo a título de notas interpretativas o aclaratorias.

Denunciado el Convenio y hasta que no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

Artículo 61. Reuniones del consejo rector.

Un representante de los trabajadores, elegido de entre los Delegados de Personal, tendrá derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Consejo Rector, a cuyo efecto será convocado por el Secretario.

Disposiciones Adicionales.

Primera.

Cuando en el presente Convenio se utiliza el término “trabajador”, debe entenderse referido tanto a los empleados trabajadores como a las empleadas trabajadoras, excepto los referidos a situaciones de embarazo o maternidad, o cuando la ley expresamente prevea otra cosa.

Segunda.

La Comisión Paritaria, finalizada la negociación del Convenio Colectivo, elaborará un Reglamento interno que regule el Régimen disciplinario. Mientras tanto se apruebe éste, será de aplicación el establecido en el convenio anterior en el que se regulaba expresamente esta materia.

Tercera.

Cuando se establecen derechos vinculados a la situación de “pareja de hecho”, circunstancia deberá acreditarse con el oportuno certificado expedido por el Registro Municipal, o Civil si lo hubiera, de parejas de hecho, teniendo esta inscripción carácter constitutivo del nacimiento del derecho en cuestión desde la fecha de su inscripción.

Cuarta.

En desarrollo de lo previsto en el artículo 15.b del Estatuto de los Trabajadores. RDL 1/1995 de 24 de marzo, la duración máxima de los contratos eventuales de duración determinada allí previsto, será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

Disposiciones finales.

Primera.





De producirse la denuncia del presente Convenio o de cualquiera de las prórrogas del mismo que se hayan podido producir, y hasta tanto se apruebe el que lo haya de sustituir, permanecerá vigente, en sus propios términos y a todos los efectos, el contenido normativo del mismo.

Segunda.

Durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, y como manifestación genuina del contenido obligacional del mismo, se mantendrá la paz social, comprometiéndose las partes firmantes al uso de la Comisión Paritaria o de cualquiera de las formas de arbitraje previstas por la normativa laboral para la resolución de cuantos conflictos de aplicación o interpretación de su contenido pudieran presentarse.





		IMPORTES 2006 MENSUALES
-----OFICIOS-----		SALARIO BASE
EFE DE UNIDAD		1.404,41 €
CAPATAZ		1.303,84 €
OFICIAL 1º		1.328,74 €
OFICIAL 2º		1.203,04 €
PEON ESPECIALISTA		1.250,40 €
PEON ORDINARIO		1.222,24 €
Aprendiz		SMIG vigente
ADMINISTRATIVOS-----		SALARIO BASE
JEFE DE UNIDAD		1.404,41 €
TECNICO		1.303,84 €
OFICIAL 1º		1.328,74 €
OFICIAL 2º		1.203,04 €
UXILIAR		1.250,40 €
AYUDANTE o MOZO		1.222,24 €
Aprendiz		SMIG vigente
		IMPORTES AÑO 2006
A) PLUSES CON IMPORTE INDEPENDIENTE DE LA CATEGORÍA LABORAL DEL PERCEPTOR		
A.1) IMPORTE POR UNIDAD DE PRESTACION EFECTIVAMENTE REALIZADA	Im rte unitario	
PLUS DE NOCTURNIDAD art. 25º		13,09 €
PLUS DE RELEVO art. 29º		13,09 €
PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS art. 30º)		43,78 €
Plus de transporte Jornada Partida art. 41º		11,11 €
A.2) IMPORTE MENSUAL DEVENGABLE POR EL PERSONAL AFECTADO	Importe mensual	
PLUS DE MOVILIDAD FUNCIONAL art. 31º)		44,78 €
PLUS DE MOVILIDAD de HORARIOS art. 32º)		44,76 €
PLUS DE MOVILIDAD de TURNOS art. 33º)		44,78 €
A.3) IMPORTE MENSUAL, CON DEVENGO DE CARÁCTER GENERAL	Importe mensual	
PLUS DE COMPENSACIÓN art. 26º). En 2006, se incluye en Salario Base	se incluye en S.B.	
PLUS DE TRANSPORTE art. 41º		88,00 €
A.4) IMPORTE ANUAL, CON DEVENGO DE CARÁCTER GENERAL	Im Ita anual	
BOLSA DE VACACIONES art. 36º)		891,24 €
B) PLUSES CON IMPORTE DEPENDIENTE DE LA CATEGORÍA LABORAL DEL PERCEPTOR		
B.1.- PLUS DE ESPECIAL DEICACION (art. 28º):	IMPORTE MENSUAL	
1.1.- Jefe de Unidad		292,98 €
1.2.- Técnico		222,12 €
1.3.- Capataz		82,73 €
1.4.- Oficial 1º secretario dirección		172,12 €
1.5.- Oficial 1º servicios auxiliares		88,06 €
B. 2.- PERSONAL A CARGO (art. 20º):		
2.1.- Jefe Unidad Oficina		81,14 €
2.2.- Jefe Unidad Administración		53,99 €
2.3.- Jefe Unidad Laboratorios		53,99 €
B. 3.- PLUS QUEBRANTO DE MONEDA (art. 58º):		
3.1.- Oficial de Administración Carrera		47,13 €
3.2.- Oficial de Servicios auxiliares Compras		23,50 €
3.3.- Taquilleros		23,50 €
C) OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS		IMPORTES AÑO 2006
Art. 18º.- formación Profesional. Importe de las ayudas por curso:		
Estudios Universitarios de 1er y 2º ciclo		188,75 €
F.P. Relacionada con puesto de trabajo que se ocupa		134,59 €
F.P. No relacionada con el puesto de trabajo que se ocupa		101,46 €
Art. 40.- Dietas, Viajes y Desplazamientos:		
Mantenimiento día completo		48,50 €
Mantenimiento 1/2 día		25,86 €
Alojamiento, hasta		51,77 €
Art. 58.- Incentivos por Jubilación Anticipada: Importe de los incentivos:		
60 años		17.176,63 €
61 años		13.806,76 €
62 años		10.436,87 €
63 años		7.074,20 €
64 años		5.041,21 €

LOS IMPORTES DE ESTA TABLA DE RETRIBUCIONES SE ENTENDEN REFERIDOS A JORNADA COMPLETA