

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre el Festival de Cine de Málaga e Iniciativas Audiovisuales S.A. y los empleados y empleadas a su servicio en régimen laboral.

Artículo 2. Ámbito personal.

Será de aplicación el presente Convenio a todos los empleados y empleadas en régimen laboral del Festival de Cine de Málaga e Iniciativas Audiovisuales S.A.

Artículo 3. Ámbito temporal de aplicación y denuncia.

1. El presente Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios previstos en la legislación vigente.
2. Con Independencia de lo anterior, surtirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2006, salvo que se disponga expresamente lo contrario.
3. Este convenio estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2007.
4. El convenio se considerará denunciado el día 30 de noviembre de 2007, comprometiéndose las partes firmante del mismo a iniciar la negociación para obtener un nuevo Convenio en los 30 días siguientes a dicha denuncia.
5. Sin perjuicio de ello, si llegado el día 31 de diciembre de 2007 no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituyera éste se considerará automáticamente prorrogado, aunque los efectos del Convenio que posteriormente se apruebe se retrotraigan al día 1 de enero de 2008.

Artículo 4. Comisión de seguimiento.

1. Se constituye una Comisión de Seguimiento, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio, y la de interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su aplicación concreta, sin perjuicio de las competencias del Festival. las funciones específicas de esta Comisión son las siguientes:
 - a) Interpretación del Convenio.
 - b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.



d) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.

2. La Comisión de Seguimiento, que tendrá carácter paritario, estará integrada por 2 miembros en representación del Festival de Cine de Málaga e Iniciativas Audiovisuales S.A. y 2 representantes de los trabajadores.

3. Dicha Comisión se reunirá a petición motivada de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición.

4. En la primera reunión que se celebre deberá acordar la redacción de un reglamento interno para su funcionamiento.

5. Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones laborales, administrativas y contenciosas.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica. Caso de que algún artículo, capítulo o anexo fuese declarado nulo o inaplicable, el resto del Convenio se aplicará en sus propios términos, previa consideración de la Comisión de Seguimiento.

Capítulo II. Tiempo de trabajo.

Artículo 6. Calendario de trabajo.

1. El calendario laboral será el que, de acuerdo con lo establecido al efecto por la Administración Central y Autonómica, corresponda a Málaga capital.

2. Cada Departamento, oídos los representantes del personal, confeccionará anualmente su calendario laboral, negociándose entre los meses de octubre y noviembre, y lo remitirá al Departamento de Personal para su aprobación por la dirección. Este calendario deberá adecuarse a las fechas previstas para los eventos que se organicen por la empresa en el ámbito de sus competencias.

3. En todos los departamentos se expondrá el calendario laboral, que comprenderá el horario de trabajo, y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

Artículo 7. Horario de trabajo.

1. El horario de trabajo dependerá de las necesidades de cada departamento, en función de los diferentes eventos que debe organizar la empresa. No obstante, se establece un horario general comprendido entre las 8.00 h. Y las 15.00 h. El horario de permanencia conjunta será de 9.00 h a 14.00 h.



La flexibilidad permitida de 8.00 h. a 9.00 h. y de 14.00 h. a 15.00 h. de lunes a viernes, será recuperada durante las tardes en horario de 16.00 h. a 20.00 h., excepto desde el 1 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive.

Durante la celebración del Festival de cine y de otros eventos organizados o realizados por la empresa, esta flexibilidad horaria no será de aplicación.

2. Cuando la jornada diaria sea continuada, el trabajador que la realice dispondrá de un periodo de descanso intermedio de 30 minutos, computándose este tiempo como de trabajo efectivo.

3. Para todo el personal del Festival se establecerá una planificación adecuada para la realización exacta de la jornada de trabajo, comunicándose a este personal la programación mensual con anticipación suficiente, según lo establecido en la legislación vigente. Dicha planificación sólo podrá ser alterada por motivos de fuerza mayor.

4. El personal tendrá derecho a un descanso semanal de dos días naturales: sábados y domingos. Durante la celebración del Festival de Cine, u otros eventos organizados o realizados por la empresa, estos días de descanso podrán ser rotativos o desplazados a la finalización del evento. Posteriormente, durante el mes siguiente, se recuperarán los días de descanso no disfrutados, siguiendo los turnos que establecerá en cada caso el Responsable de Personal de acuerdo con los jefes de departamento.

5. Se establece con carácter general desde el día 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, una tolerancia de 30 minutos en la hora de salida de los empleados y empleadas de esta Festival.

6. Durante la Semana Santa y Feria de Málaga, el horario de trabajo tendrá una reducción de dos horas diarias. Cuando por la planificación y la celebración de eventos esta reducción no pueda disfrutarse, se considerará como acumulable. Dicha acumulación será de dos horas por día trabajado.

7. la jornada en la modalidad de horario flexible se desarrollará de acuerdo con los siguientes criterios y especificaciones:

La parte fija o estable de obligada será la señalada anteriormente, computando negativamente los minutos disfrutados entre las 08.00 h. y las 09.00 h. y entre las 14.00 h. y las 15.00 h.

La parte flexible o variable se fija desde 07.30 h. hasta las 09.00 h. y desde las 14.00 h. hasta las 15.30 h.

El control de horario se hará por quincenas.

Una vez obtenido el listado correspondiente de saldo de minutos por trabajador/a, el saldo máximo que puede acumular todo trabajador o trabajadora tanto a favor como en contra en cada período será de 180 minutos, descontándose de las retribuciones todo saldo negativo que supere dicha cifra, con independencia de la posible responsabilidad disciplinaria en la que se pudiera incurrir.

Sin perjuicio de la posible recuperación de minutos con los fichajes de entrada y salida aludidos en los apartados anteriores, podrán igualmente recuperarse los saldos negativos del horario flexible entre las 16.00 h. Y las 20.00 h. de lunes a viernes, con la debida autorización del Departamento de Personal.

8. Todos los aspectos no regulados en el presente artículo, en relación a la aplicación en esta modalidad de jornada, se desarrollarán por el Departamento de Personal, mediante la correspondiente instrucción de Servicio interna.

9. A través del procedimiento indicado en el apartado anterior, se regularán, igualmente las especificaciones en la aplicación de la jornada en la modalidad de horario flexible en el período comprendido entre los días 15 de junio a 15 de septiembre (ambos inclusive).

10. En los periodos previos, de celebración y de liquidación y cierre de los eventos organizados o realizados por la sociedad en el ámbito de sus objetivos, no existirá máximo a acumular, quedando este saldo disponible para todo el periodo anual restante o sirviendo de base para compensar posibles desviaciones negativas acumuladas anteriores.

Artículo 8. Control de horario.

1- El control de la asistencia, puntualidad y permanencia de los trabajadores del Festival se llevará a cabo mediante sistema de reloj, siendo de estricta observancia el cumplimiento de esta obligación para todas las dependencias afectadas.

2- Todos los trabajadores del Festival tendrán obligación de fichar al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de cada jornada, como en toda ausencia y retorno durante la misma.

3- Las interrupciones en el funcionamiento correcto de los mecanismos de control, o la pérdida u olvido de la tarjeta que permite fichar, y hasta que ésta sea repuesta, se llevará a cabo mediante lista de firmas.

4- Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal, en que se aleguen causas de enfermedad, accidente, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán, por parte del/la empleado/a, el aviso inmediato a su superior o al Departamento de Personal, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada, también de forma inmediata, al Departamento

de Personal del Festival.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad, por parte del Departamento de Personal, de exigir, en cualquier momento, la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación, siendo de aplicación en esta materia lo establecido al respecto en la normativa de la Seguridad Social, tanto en lo relativo a los plazos en los que él/ella empleado/as debe presentar el primer parte de baja como en lo referente a la periodicidad en la presentación de los sucesivos partes de confirmación.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas darán lugar, una vez tramitado el oportuno procedimiento, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin perjuicio, de la exigencia, en su caso, de las responsabilidades disciplinarias a que hubiera lugar.

Artículo 9. Reducciones de la jornada de trabajo.

1. El/la trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano que requiera especial dedicación, o un disminuido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de su jornada de trabajo, con la consiguiente reducción proporcional de retribuciones; tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción corresponderán al empleado/a, dentro de su jornada ordinaria de trabajo, debiendo preavisar, con al menos quince días de antelación, la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros, hijos nacidos que presente C.I.R. (crecimiento intrauterino retardado) o que, por cualquier causa, requieran ser hospitalizados después del parto, el/la empleado/a tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, en la parte de jornada que solicite, con la disminución proporcional de retribuciones; dicha reducción podrá mantenerse durante el tiempo en que se mantenga la hospitalización de su hijo/a.

3. Para el cálculo del valor hora aplicable a la reducción proporcional de retribuciones, a realizar en todos los supuestos en los que sea autorizada la disminución de la jornada de trabajo de un/a empleado/a por alguna de las causas que han quedado enumeradas, se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el/la empleado/a dividida entre el

número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el/la empleado/a tenga obligación de cumplir, de media, cada día, considerando la jornada laboral común obligatoria fijada para su categoría y/o puesto.

Capítulo III. Vacaciones.

Artículo 10. Principios generales. Modalidades de disfrute de vacaciones.

1. Todo empleado o empleada tendrá derecho, por cada año completo de servicios, a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de un mes o de los días hábiles que legalmente le correspondan, en función de los años de servicios que tenga reconocidos y de conformidad con las reglas que más adelante se enumerarán. Existen, por tanto, dos formas de disfrute de las vacaciones, a opción del/la interesado/a, y siempre respetando las necesidades del servicio:

a) Disfrute de las vacaciones de forma continuada durante un mes completo o los días que proporcionalmente le correspondan en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año correspondiente, con independencia, por tanto, de los años de servicios que tenga reconocidos el/la empleado/a y del número de días hábiles que se incluyan en su período vacacional; en este supuesto, el disfrute continuado de las vacaciones durante un mes podrá hacerse, bien, por meses naturales completos, de tal manera que la incorporación del/la empleado/a tendrá lugar el primer día laboralmente hábil para el mismo del mes siguiente, bien comenzando las vacaciones en cualquier día del mes e incorporándose a su puesto de trabajo el día equivalente del mes siguiente o, si éste no es laboralmente hábil para el/la interesado/a el primer día que así lo sea.

Utilizándose esta forma de disfrute de las vacaciones por meses continuados completos, el empleado o empleada que no disfrute de sus vacaciones entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, tendrá derecho a un día más de permiso por cada semana (siete días naturales) de vacaciones disfrutadas fuera del período mencionado, no teniéndose en cuenta, a tal efecto, las fracciones inferiores a dicha semana

b) Disfrute de vacaciones, computando tan sólo los días hábiles incluidos en los períodos elegidos por el/la empleado/a. Con carácter general, se tendrá derecho al disfrute, por cada año de servicios completo, de veintidós días hábiles de vacaciones o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos en el año. Por días hábiles se entenderán, a los efectos solo de vacaciones, todos aquellos que sean laboralmente hábiles para el/la interesado/a y en los que, por consiguiente, debería desarrollar su jornada normal u ordinaria de trabajo; por tanto, y con carácter general, no se considerarán días hábiles los sábados, domingos y festivos. En las solicitudes de vacaciones anuales retribuidas que se presenten por los/as empleados/as deberán necesariamente especificarse,

uno a uno, todos los días hábiles de disfrute de vacaciones que se soliciten, debiendo verificarse por su Jefatura, a la hora de prestar su conformidad a la solicitud correspondiente, que los días solicitados por el/la empleado/a, sean laboralmente hábiles en el sentido anteriormente expuesto.

2. El/la empleado/a podrá disfrutar de los días que legalmente le correspondan, bien de forma consecutiva en su totalidad, bien en períodos fraccionados, si bien, en este caso, con la limitación de que deberá hacerlo en períodos mínimos de cinco días laboralmente hábiles consecutivos, si con ello no se causa detrimento al servicio; por tanto, no se tomarán en consideración para el cómputo de este período mínimo de días consecutivos, aquellos que no sean laboralmente hábiles para el interesado; por tanto, y a título de ejemplo, y para un/a empleado/a que preste sus servicios de forma habitual de lunes a viernes, no se tendrá en cuenta en el cómputo los sábados, domingos y festivos, entendiéndose, por consiguiente, que son consecutivos un viernes y el lunes de la semana siguiente.

3. El/la empleado/a que habiendo optado por computar en sus vacaciones únicamente los días laboralmente hábiles, y que por necesidades del servicio se le autorice sólo el período equivalente al mes natural correspondiente, podrá disfrutar el resto de días hábiles que legalmente le queden pendientes en otra fecha y en un solo periodo vacacional, no siendo de aplicación la limitación del período mínimo de cinco días hábiles de disfrute de vacaciones. En estos casos de disfrute de vacaciones por períodos inferiores a cinco días hábiles, la petición de vacaciones deberá ir acompañada de un informe de la Jefatura, justificativo de la concurrencia de las circunstancias anteriormente descritas y de la existencia de las necesidades del servicio.

4. Los periodos de vacaciones, salvo causa de fuerza mayor, no coincidirán con las fechas de celebración, preparación o liquidación de los eventos organizados o realizados por la empresa en el ámbito de sus objetivos.

Artículo 11. Normas comunes a ambas modalidades de disfrute de las vacaciones.

1. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de julio y agosto.

2. Con carácter general, las vacaciones anuales deberán solicitarse al Departamento de Personal con una antelación mínima de 10 días hábiles y deberán disfrutarse dentro del año natural correspondiente, por lo que, necesariamente y, salvo que se den alguno de los supuestos que se detallan en el apartado cuarto del presente artículo, el/la empleado/a deberá haber agotado la totalidad de sus vacaciones a la terminación del año correspondiente, no siendo admisible que comience sus vacaciones o parte de las mismas antes de la finalización del año y las continúe al comienzo del siguiente; en todo caso, se

tendrá por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del empleado o empleada, termina el año natural o causa baja definitiva en el Festival, sin haberlas disfrutado.

3. Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el empleado o empleada pasara a la situación de incapacidad temporal, no se computará como de disfrute de vacaciones el período a partir del cual haya pasado a dicha situación, debiendo ponerlo en conocimiento al Departamento de Personal, dentro de los dos días laborales siguientes, para poder disfrutar dentro del año del resto de las vacaciones que le queden; en el supuesto de que un/a empleado/a obtenga el alta médica en fechas cercanas a la terminación del año natural, únicamente podrá disfrutar de las vacaciones que le correspondan hasta la finalización del mismo, no pudiendo continuarlas dentro del año siguiente.

4. Como excepción a la regla general señalada en el apartado primero del presente artículo, las vacaciones anuales o parte de las mismas podrán disfrutarse dentro del primer trimestre del siguiente año en los supuestos siguientes:

a) Por necesidades del servicio, debiendo solicitarse las vacaciones, o indicarles la intención de disfrute dentro del primer trimestre del año siguiente, antes de la finalización del año natural; en todo caso, deberá remitirse, de forma inexcusable, informe del responsable del Departamento, del que se dará copia al trabajador, en el que se justifique, de una manera detallada y precisa, no con una mera invocación a genéricas necesidades del servicio, las causas que han motivado que el/la empleado/as en cuestión no ha podido disfrutar de sus vacaciones o de parte de ellas dentro del año natural correspondiente; en el caso de que no se remita dicho informe justificativo, se procederá, sin más trámite por el Departamento de Personal, a imputar las vacaciones al año en que realmente se han disfrutado y no con cargo al año anterior.

b) Cuando el/la empleado/a se encuentre disfrutando de sus vacaciones o parte de las mismas durante el último trimestre y causa baja laboral.

Aquellas empleadas que no hayan disfrutado de sus vacaciones anuales o parte de las mismas dentro del año natural, como consecuencia de su baja por maternidad, podrán disfrutar de las mismas dentro del año siguiente, en cualquier tiempo, sin la limitación del primer trimestre y, siempre de forma continuada incluidos los días de compensación por vacaciones fuera del periodo Julio-Septiembre en su caso, inmediatamente después de producirse su reincorporación, no pudiendo existir ningún periodo intermedio entre esta incorporación y el disfrute de las vacaciones.

5. Si por necesidades del servicio, debieran suspenderse unas vacaciones, el empleado o empleada deberá incorporarse a sus puesto de trabajo, debiendo

comunicarlo al Departamento de Personal en el plazo de dos días hábiles, con objeto de contabilizar el tiempo de vacaciones que le queda de disfrutar, no siendo de aplicación las normas establecidas sobre disfrute de periodos mínimos de vacaciones, cuando el número de días de vacaciones que les queden pendientes al/la trabajador/a, una vez producida la interrupción de las mismas, sea inferior a dicho período mínimo. Si como consecuencia de esta incorporación el empleado/a sufriera perjuicio económico la empresa le resarcirá previa justificación de dichos gastos.

Asimismo, si como consecuencia de esta incorporación al trabajo, la reestructuración y modificación de las vacaciones dieran como resultado nuevas fracciones de periodos vacacionales que tengan un efecto perjudicial sobre el número de días de compensación que inicialmente habla solicitado, el empleado/a seguirá teniendo derecho al mismo número de días si las nuevas fracciones resultantes no lo posibilitaran.

6. El empleado o empleada que no haya prestado servicios efectivos a este Festival la totalidad del año natural, sólo tendrá derecho a disfrutar de los días naturales o hábiles, según la modalidad de disfrute que haya elegido, que proporcionalmente le correspondan en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año.

7. El empleado o empleada que cause baja por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período para el que fue contratado/a, o sea rescindida su relación laboral tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

En el caso que el empleado o empleada cause baja por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado de la totalidad de las vacaciones que le correspondiese, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe, de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado durante el año.

8. Anualmente, y antes del 31 de marzo, se procurará confeccionar el calendario de vacaciones por la jefatura de los diferentes servicios, debiendo ser oída por los Delegados de Personal. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado o empleada en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo asegurando que queden cubiertos todos los servicios; el/la empleado/a que pierda el sorteo tendrá preferencia de elección ante el siguiente conflicto o desacuerdo que se plantee.

9. Los matrimonios y parejas de hecho, en los que ambos sean empleados y

empleadas de la empresa o de otros organismos o empresas municipales, tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo.

Capítulo IV. Permisos.

Artículo 12. Permisos retribuidos.

1. El empleado o empleada tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas justificadas y con la duración que se determina:

a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho que acrediten dicha circunstancia en el correspondiente registro público municipal. No obstante, a este respecto se estará a lo que disponga la legislación civil en esta materia: 15 días naturales; si el/la empleado/a ha disfrutado de permiso retribuido por haber constituido una pareja de hecho con una determinada persona, no podrá, con posterioridad, disfrutar de un nuevo permiso de esta índole si contrae matrimonio con esa misma persona.

b) Por nacimiento, adopción de hijos/as o acogimiento preadoptivo o permanente: 3 días hábiles si el hecho se produce en la provincia de Málaga o 5 días hábiles, si se produce fuera de la provincia de Málaga. Por nacimiento de un nieto/a, 1 día.

c) Por fallecimiento del cónyuge del empleado/a, padre o madre, suegro o suegra, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, yernos y nueras: 5 días naturales o 6 días si se produce fuera de la provincia de Málaga. Si estas circunstancias se refieren a cuñados/as (hermano/a del cónyuge del empleado/a o el cónyuge del hermano/a del empleado/a) o abuelo/a político, el permiso será de 2 y 4 días naturales respectivamente.

d) Por fallecimiento del cónyuge del empleado o empleada en que se den las circunstancias de tener hijos o hijas discapacitados/as o menores en edad escolar obligatoria: 15 días naturales.

e) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable para su cumplimiento; por deber inexcusable se entenderá la obligación que incumbe a un empleado/a cuyo incumplimiento pueda generarle una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Con independencia de lo anterior se tendrá derecho a permiso retribuido, en virtud de esta causa, para el ejercicio del sufragio activo y en todos aquellos supuestos en que así venga establecido en la normativa vigente.

f) Por enfermedad grave del cónyuge, padre o madre, suegro o suegra, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, yerno y nuera del empleado: 5 días naturales en Málaga o 7 si se produce fuera de la provincia. Y si estas circunstancias se refieren a cuñados o cuñadas, los días serán 2 y 4 respectivamente. Se entenderá que existe enfermedad grave siempre que haya existido un ingreso hospitalario

del familiar del/la empleado/a de, al menos, un día, - y el mismo coincida con el inicio del disfrute del permiso - todo ello, sin perjuicio, de que pueda acreditarse la existencia de la enfermedad grave, mediante el correspondiente justificante médico, aun cuando no se haya producido la circunstancia anterior.

g) Por intervención quirúrgica con estancia hospitalaria mínima de un día posterior a la intervención del cónyuge, padre o madre, suegro/a, hijo/a, hermano/a, abuelo/a y nieto/a, yerno y nuera del empleado/a: 5 días naturales o 7 si se produce fuera de la provincia de Málaga. Si la relación de parentesco es cuñado/a, los días serán de 2 y 4, respectivamente.

De igual forma se tendrá derecho a permiso retribuido de igual duración si la intervención quirúrgica de cualquiera de los familiares enumerados se ha realizado con anestesia general o epidural o se define como de cirugía mayor ambulatoria en el justificante médico aportado por el empleado/a, aunque no se produzca la estancia hospitalaria mínima posterior del familiar a la que anteriormente se ha hecho referencia.

Todas las demás intervenciones quirúrgicas en centros hospitalarios de los familiares directos ascendientes o descendientes, es decir, abuelos/as, padres, hijos/as y nietos/as en los que no concurren ninguna de las circunstancias descritas en los apartados anteriores, únicamente darán derecho al disfrute de un permiso retribuido durante el día de realización de la intervención.

h) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales: durante los días de su celebración, salvo que el empleado/a tenga turno de noche en la anterior al día del examen, que, cuando éste deba tener lugar en la mañana siguiente, se concederá libre el turno de la noche, siempre que el examen esté fijado a primera hora de la mañana.

i) Por traslado de domicilio: 2 días naturales.

No se tendrá derecho al disfrute de permiso retribuido por esta causa cuando el cambio de residencia sea meramente temporal o circunstancias, motivado por la realización de obras u otro tipo de actividades análogas en el domicilio habitual del/la empleado/a, a no ser que las mismas sean con ocasión de una calamidad.

La concesión de permisos retribuidos por cualquiera de las causas enumeradas en el presente apartado 1 queda condicionada a la previa autorización y a la debida justificación por parte del/la empleado/a del hecho causante que motiva el disfrute de permiso; todas las peticiones deberán ser cursadas a través del Departamento de Personal con la siguiente antelación:

a) Con 15 días: los permisos delimitados en las letras a) e i) del presente apartado.

b) Con 72 horas: el permiso descrito en la letra h) del presente apartado.

c) Cuando se produzca el hecho que los motiva y justificándolos con posterioridad en un plazo máximo de diez días hábiles (contados a partir del primer día hábil inmediatamente posterior al último día de permiso disfrutado): los permisos detallados en las restantes letras de este apartado; el incumplimiento del referido plazo para la justificación del permiso determinará que el mismo pueda considerarse improcedentemente disfrutado, a los efectos de proceder a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

El cómputo del periodo de deducción de los permisos retribuidos basados en los motivos justificados que han quedado señalados comenzará a contar, como regla general, a partir de la misma fecha en que se produzca el hecho causante que determina su concesión, entendiéndose en el supuesto del permiso delimitado en la letra al del presente apartado, como fecha del hecho causante, la de la inscripción en el Registro municipal de Parejas de Hecho; en los supuestos de adopción o acogimiento familiar, se entenderá como fecha del hecho causante, a elección del empleado/a, bien la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien de la resolución judicial por la que se constituya la adopción; en los supuestos de adopción internacional, podrá, a su elección, considerar como fecha del hecho causante, la del alta del menor en la Seguridad Social.

Por excepción, cuando el hecho causante a que se refieren los permisos establecidos en las letras b), c), d), f), g) se produzca mientras el/la empleado/a se encuentra prestando sus servicios, o bien, una vez que ha finalizado ese día su jornada de trabajo, el disfrute del permiso correspondiente comenzará desde el momento mismo de los hechos y se contabilizará a partir del día siguiente, Por consiguiente, si el día en que se produce el hecho causante el/la empleado/a no ha prestado sus servicios, no le será, en ningún caso, de aplicación, esta regla especial y, por tanto, el cómputo, en este supuesto, del período de duración del permiso, comenzará a contar, de conformidad con la regla general, a partir desde la misma fecha de realización del hecho causante,

No podrán disfrutarse más de 15 días naturales al año de permisos retribuidos contemplados en el presente apartado, no computándose a estos efectos los días de permiso por matrimonio o pareja de hecho así como los de fallecimiento del cónyuge del empleado o empleada en que se den las circunstancias de tener hijos discapacitados o menores en edad escolar obligatoria; no obstante, si agotado dicho límite, algún empleado/a necesitase la concesión de un nuevo permiso, deberá solicitarlo expresamente, con carácter previo, al Departamento de Personal, el cual, tras el estudio del caso planteado y, a la vista de la documentación aportada por el/la interesada, procederá a su concesión o denegación, debiendo, en el primer caso, estar motivada la concesión por motivos excepcionales,

Para aquellos colectivos que tengan una jornada de 24 horas continuadas, los permisos de exámenes y los de asuntos propios se considerarán como un tercio



de su jornada,

2. Sin perjuicio de la concesión de los permisos retribuidos establecidos en el apartado anterior del presente artículo, todo empleado o empleada tendrá derecho a disfrutar de hasta 6 días laborables de permiso por asuntos particulares por cada año natural. Tales días, que habrán de solicitarse con, al menos, una antelación de 72 horas a la fecha en que se pretendan disfrutarse, no podrán unirse en ningún caso a las vacaciones anuales y no podrán ser disfrutados en ningún caso con posterioridad al día 31 de enero del año siguiente.

Estos permisos salvo causa de fuerza mayor, no coincidirán con las fechas de celebración, preparación o liquidación de los eventos organizados o realizados por la empresa en el ámbito de sus objetivos.

El empleado o empleada podrá distribuir dichos días a su conveniencia, y respetando siempre las necesidades del servicio, En caso de no existir acuerdo en la concesión de este permiso para varios empleados/as, se procederá por sorteo, asegurando quedar cubiertos todos los servicios; el empleado/a que pierda el sorteo, tendrá preferencia de elección ante el siguiente conflicto o desacuerdo que se plantee por el mismo concepto.

Se procurará, por parte de los servicios, que estos días se disfruten, preferentemente, durante la Semana Santa y Navidad, estableciendo los sistemas de turnos necesarios para que permanezcan cubiertos.

El empleado o empleada que no haya prestado servicios efectivos a este Festival la totalidad del año natural, sólo tendrá derecho a disfrutar de los días de permiso por asuntos particulares que proporcionalmente le correspondan, en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año, siendo de aplicación, en este supuesto, las mismas reglas determinadas para el disfrute proporcional de vacaciones en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año natural.

El empleado o empleada que cause baja por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue contratado/a, o sea rescindida su relación laboral, tendrá derecho al disfrute de los días de asuntos propios correspondiente o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de dichos días devengados y no disfrutados por el período de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser, tanto positiva, como negativa.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a todos los efectos. En caso de que dichos días sean sábado, domingo o por necesidades del servicio el empleado esté obligado a trabajar, se incrementará en 2 los días de permiso por asuntos particulares.

3. De conformidad con los criterios establecidos en la legislación vigente se reconoce el derecho a disfrute de permisos retribuidos por parto, adopción y acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente de menores de 6 años y mayores de esa edad, pero menores de 18, discapacitados o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, o que por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar; el disfrute de los referidos permisos queda sujeto, de conformidad con la normativa que ha quedado señalada, a las siguientes reglas:

a) En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, en su caso, de la parte del periodo no disfrutada por aquella.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo, las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

b) En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo contadas a 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.

c) En el supuesto de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años que reúnan las condiciones personales anteriormente descritas, la duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas.

Tanto en uno como en otro supuesto de adopción o de acogimiento, el permiso, en el caso de que la madre y el padre trabajen, se distribuirá, a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con

períodos ininterrumpidos.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso retribuido podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

d) En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en el apartado anterior o de las que correspondan en el caso de parto múltiple.

e) Los permisos retribuidos reconocidos en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos marcados, en este último supuesto, en la normativa vigente reguladora de la materia.

Una vez agotado la duración legal del permiso por maternidad, adopción o acogimiento familiar, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido por estos conceptos de tres semanas adicionales hasta completar un período total máximo de diecinueve semanas, o las que correspondan en el caso de parto múltiple. El disfrute de las semanas adicionales debe realizarse inmediatamente después de producirse la finalización del período legal de duración de este tipo de permisos, no pudiendo existir ningún periodo intermedio entre esta finalización y el comienzo del permiso adicional reconocido por la empresa.

En el supuesto de parto, y al tratarse de un derecho reconocido en la legislación vigente a la mujer trabajadora, que queda facultada para transferir al padre el disfrute parcial de ese derecho, el padre que sea empleado municipal, únicamente podrá disfrutar del permiso de las tres semanas adicionales, cuando a la madre, por los órganos competentes de la Seguridad Social, y en su condición de trabajadora por cuenta ajena, o propia incluida en los distintos Regímenes Especiales de la Seguridad Social, le haya sido reconocido, y así lo acredite, el derecho al abono de la prestación económica de maternidad; por excepción sí tendrá derecho al disfrute de ese período de permiso, en aquellos supuestos en los que, en aplicación de la legislación vigente en materia de Seguridad Social, le haya sido reconocido directamente en su favor, y en defecto de la madre, el derecho a percibir el subsidio.

Cuando ambos padres sean empleados municipales, sólo podrá disfrutar del permiso de las tres semanas adicionales uno de ellos, a fin de no exceder de la duración máxima de diecinueve semanas o las que correspondan, que puede tener el referido permiso por maternidad, adopción o acogimiento familiar.

4. Con independencia de los permisos reconocidos en los apartados anteriores del presente artículo, las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al

parto, por el tiempo necesario para su práctica, previo aviso a su Jefatura con una antelación mínima de 48 horas y justificando documentalmente la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

a) De la misma forma, todo empleado o empleada por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, pudiendo dividirse este periodo de tiempo en dos fracciones, a elección del trabajador o trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre y la madre con independencia de que ésta sea o no trabajadora, a partir del mismo día del nacimiento y hasta, como máximo, el día antes en que el/la hijo/a cumpla nueve meses. Este derecho podrá ser sustituido 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.

Las horas no disfrutadas por el/la empleado/a por lactancia de hijo menor e nueve meses de edad, no podrán ser objeto de acumulación, compensación o abono alguno.

Durante la Semana Santa y Feria de Agosto, en las que hay reconocida una reducción de dos horas del horario de trabajo, o en los periodos en los que se contemplen tolerancias horarias en las salidas de los empleados municipales, la hora de ausencia al trabajo por lactancia se podrá acumular a las reducciones y tolerancias establecidas.

b) En caso de que un empleado/a se encontrara con la situación de que un hijo menor de 16 años o mayor de esta edad o cónyuge con la condición de minusválido psíquico o con minusvalías físicas o sensoriales superiores al 65%, estuviese aquejado de forma imprevista de alguna enfermedad que requiera cuidados y la misma no pueda ser dispensada por otra persona, se le concederá permiso por los citados días sin que éste pueda repetirse más de una vez al mes. A tal efecto se aportará el correspondiente parte médico y justificante de que no existe otra persona que pueda atender al hijo enfermo, para lo cual bastará con una declaración del empleado/as en tal sentido.

En caso de que los padres sean empleados de la empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este tipo de permiso.

Las horas de ausencia por este motivo deberán recuperarse posteriormente en un plazo de dos meses. Transcurrido el mismo sin haber recuperado dichas ausencias, se procederá a efectuar el oportuno descuento proporcional de retribuciones.

Artículo 13. Permisos no retribuidos.

a) Permisos por estudios.

Cada empleado/a tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta seis meses de duración por cada periodo de dos años, con reserva del puesto de trabajo, para realizar estudios cuyo contenido esté relacionado con aspectos formativos o educativos (reciclaje del puesto de trabajo, cursos relacionados con el mismo, estudios académicos, universitarios o en el extranjero, masters, etc.).

El periodo mínimo de duración de este tipo de permisos deberá ser de cinco días laboralmente hábiles. Por consiguiente, cabe la posibilidad de interrupción por parte de un empleado/a de su permiso no retribuido por estudios respetando dicho periodo mínimo de cinco días laboralmente hábiles, siempre y cuando entre cada uno de esos periodos se produzca la reincorporación del empleado a su servicio.

Una vez agotado el tiempo de permiso solicitado, el empleado/a se reincorporará al puesto y plaza que ocupaba con anterioridad al mismo.

Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, a todo empleado o empleada que sea nombrado funcionario en prácticas en una Administración Pública se le concederá licencia durante todo el tiempo que se prolongue el curso selectivo o período en prácticas, no siendo de aplicación, en este supuesto, el límite máximo de duración de seis meses determinado anteriormente, ni computándose el tiempo de duración de esta licencia, a efectos de determinar si es posible la concesión de permisos por estudios.

Una vez finalizado el curso selectivo o periodo en prácticas, el/la empleado/a deberá reincorporarse al puesto y plaza que ocupaba en la empresa, hasta su toma de posesión como funcionario de carrera en la otra Administración Pública.

b) Permisos por motivos personales.

Cada empleado/a tendrá derecho, por motivos personales, a un permiso no retribuido de hasta tres meses de duración por cada periodo de dos años. La concesión del citado permiso se condicionará, en todo caso, a las necesidades del servicio, requiriéndose informe favorable de la Jefatura correspondiente.

En este tipo de permisos no se exigirá un periodo mínimo de duración. No obstante, el empleado o empleada no podrá interrumpir su duración durante días que no sean laboralmente hábiles para el mismo y que estén dentro del periodo de disfrute solicitado. A modo de ejemplo, un empleado o empleada cuya jornada ordinaria de trabajo transcurra de lunes a viernes no podrá solicitar este permiso iniciándolo un viernes y continuándolo el lunes siguiente. En este caso, el sábado y domingo correspondientes se computarían como días de disfrute de permiso no retribuido por motivos personales.

Una vez agotado el tiempo de permiso solicitado, el empleado/a se reincorporará al puesto y plaza que ocupaba anteriormente.

Capítulo V. Excedencias.

Artículo 14. Excedencias.

Las diversas situaciones de excedencia de los empleados/as del Festival se registrarán por lo dispuesto en la legislación vigente de orden laboral de aplicación. En caso de que esta legislación sufriera alguna modificación durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo Laboral, dichas modificaciones se aplicarán de forma automática a los empleados/as de este Festival.

Capítulo VI. Condiciones económicas.

Artículo 15. Normas generales y comunes.

1. Los empleados y empleadas del Festival de Cine de Málaga e Iniciativas Audiovisuales SA sólo serán remunerados por los conceptos y en las cuantías que se establecen en este Convenio.
2. En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en este Convenio ni, incluso, por confección de proyectos, o dirección o inspección de obras, o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes e informes.
3. El pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos del Festival, el cual, regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles.
4. Los empleados y empleadas que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados/as, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias, aplicándose idéntica reducción sobre las pagas extraordinarias.

Artículo 16. Clasificación profesional. Categorías y organigrama funcional.

El organigrama funcional de la empresa reflejará la estructura orgánica y funcional de trabajo, con la designación de los diferentes departamentos y servicios.

En base a este organigrama, el personal de la empresa estará adscrito a alguno de los siguientes grupos y categorías profesionales:

- Personal técnico
- Personal administrativo
- Personal auxiliar
- Personal subalterno

Artículo 17. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones de los empleados y empleadas del Festival se dividen en básicas y complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo
- b) Los trienios
- c) Las pagas extraordinarias

3. Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de exclusividad
- b) El complemento responsabilidad
- c) Las horas extraordinarias

4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado o empleada el primer día hábil del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos que se liquidarán por días:

- a) En el mes de su contratación en el primer destino en una escala, clase o categoría, en el de reingreso al finalizar una excedencia, servicio activo, y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.
- b) En el mes en que finalice su relación laboral, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

Artículo 18. Sueldo.

El sueldo anual para cada uno de las categorías será el siguiente:

Categoría	Euros anuales (mes x 14)
Personal técnico	28.000
Personal administrativo	23.600
Técnico auxiliar	20.000
Personal auxiliar	17.000
Personal subalterno	15.000

Artículo 19. Trienios.

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada 13 años de servicios reconocidos en la empresa.
2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en la empresa.
3. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el 3% del sueldo.
4. Los empleados fijos de este Festival que cambien o hayan cambiado a un grupo de clasificación superior tendrán derecho a percibir los trienios en el nuevo grupo de clasificación.

Artículo 20. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán 2 al año, y se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre.
2. El importe de cada una de ellas será igual a una mensualidad de los conceptos de sueldo, complemento de exclusividad y complemento de responsabilidad, ya incluido en las tablas salariales que recogen las atribuciones anuales de los artículos 18, 21 y 22, más los trienios cuando correspondan.

Artículo 21. Complemento de exclusividad.

El complemento de exclusividad será de aplicación general para todos los empleados de la empresa, que podrán desistir expresamente del mismo, para dedicarse a trabajos o tareas profesionales que no podrán ser similares a los objetivos o materias básicas de la empresa.

Se fija para cada una de las categorías definidas el siguiente:

Categoría	Euros anuales (mes x 14)
Personal técnico	4.000
Personal administrativo	3.000
Técnico auxiliar	2.500

Personal auxiliar	2.000
Personal subalterno	1.000

Artículo 22. Complemento de responsabilidad.

El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

Este complemento será el que se detalla a continuación:

Puesto de trabajo	Euros anuales (mes x 14)
Coordinador	10.000
Jefe de Málaga Film Office	10.000
Jefe de Negociado-Admvo.	6.300
Jefe de Negociado-Auxiliar	3.000

Para los/as empleados/as que pudieran ver mermadas sus retribuciones, con la aplicación de las nuevas tablas salariales o reorganizaciones administrativas y funcionales, se establecerá un sistema transitorio de C.P.T., que garantice las retribuciones actualmente establecidas y en cómputo anual, que se regulará conforme al sistema que se sigue en el convenio del Ayuntamiento de Málaga.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Se definen como horas extraordinarias estructurales las mencionadas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción efectuada por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

1. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente por la dirección del Festival, a no ser que haya sido necesario efectuarlos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán, una vez realizados, en un plazo no superior a cinco días laborables.

2. Se fija el siguiente valor medio para la hora extraordinaria en día laborable, festivo y prolongación de jornada en trabajos nocturnos:

Sueldo anual: Sueldo + Complemento de exclusividad + Complemento de responsabilidad + Pagas Extraordinarias (Junio y Diciembre)

Dividido por:

Nº de horas anuales horas para 2006

Multiplicado por 1,75

3. Se fija en ochenta el máximo de horas que se pueden realizar por empleado o empleada durante cada año natural, quedando a elección de éste/a la decisión de su abono o de su compensación en descanso. Si se excediera de éste límite se compensarán a razón de 2 horas de descanso por cada hora de trabajo, las que superen dicha cuantía.

Artículo 24. Complemento personal transitorio.

El trabajador o trabajadora que haya cesado en un puesto por causa no imputable al mismo tendrá derecho a partir del cuarto mes siguiente al cese a un complemento personal transitorio que será absorbido en todo o en la parte que corresponda con las retribuciones del nuevo puesto.

Este complemento será absorbido por cualquier futura mejora retributiva, incluidas las derivadas del cambio de puesto de trabajo, excepto las procedentes de incremento del número de trienios.

La absorción se aplicará en virtud de lo regulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados y empleadas de las Corporaciones Locales, o, en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 25. Revisión salarial.

Las retribuciones del personal de la empresa experimentarán la subida que anualmente dispongan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el conjunto de las administraciones públicas. Esta subida se aplicará sobre todos los conceptos retributivos y económicos del presente convenio.

Artículo 26. Trabajos de superior categoría.

Durante el tiempo de desempeño de trabajos de superior categoría, los empleados y empleadas devengarán todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, a excepción de los complementos personales.

El Festival informará mensualmente a los Delegados de Personal sobre las funciones superiores que se devenguen.

Capítulo VII. Prestaciones sociales.

Artículo 27. Asistencia jurídica y garantías.

1. Por el Festival se designará a su cargo, la defensa del empleado o empleada

que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas, fianzas, multa o indemnización, salvo que en los casos de: renuncia expresa del propio empleado o empleada, sea el Festival quien ejercite la acción jurídica contra el mismo, se reconozca en la sentencia dolo o mala fe, o los hechos hayan dado lugar a la incoación de expediente disciplinario, en cuyo caso se estará al resultado del mismo.

2. El tiempo que el empleado o empleada utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

3. El Festival asesorará convenientemente en derecho a todos los empleados y empleadas cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

4. En caso de detención o privación de libertad del trabajador por cualquier causa que no haya ocasionado su despido, sus ausencias tendrán la consideración de suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 28. Seguro de vida y accidente y de responsabilidad civil.

El Festival mantendrá una póliza de vida y accidente con los empleados/as en activo del Festival, a excepción del personal artístico, entregándose a cada uno de ellos/ellas su correspondiente certificado individual cuando sea remitido por la correduría de Seguros. A estos efectos y para el año 2006, y sucesivos de vigencia del convenio, se contratará por la empresa una póliza que cubra estas condiciones. Si durante el periodo de vigencia del Convenio no rigiera dicha póliza, los capitales suscritos con cualquier otra compañía serán al menos los vigentes.

Las condiciones de esta póliza serán las siguientes:

- Gran invalidez: 36.060,72 €
- Jubilación por invalidez absoluta y permanente: 30.050,61 €
- Jubilación por invalidez total y permanente: 30.050,61 €
- Fallecimiento en activo: 30.050,61 €
- Incapacidad permanente parcial: 12.020,24 €

Se efectuarán las gestiones oportunas con la compañía aseguradora para que, los empleados/as que lo deseen, puedan incrementar las garantías aseguradas previo pago por su cuenta de la diferencia de prima que corresponda.

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los empleados y empleadas del Festival en el desempeño de sus funciones, el Festival, contratará una póliza

de responsabilidad civil por un importe de 132.222,66 €

Artículo 29. Prestaciones.

Los empleados y empleadas fijos del Festival podrán percibir las siguientes prestaciones:

a) Por matrimonio o pareja de hecho El empleado o empleada percibirá por este concepto la cantidad de 69,22 € a cargo del Festival.

b) Por natalidad, acogimiento preadoptivo, permanente y preadopción El empleado o empleada percibirá en concepto de natalidad, la cantidad de 55,31 €, por cada hijo/a..

c) Por enfermedad, accidente o permiso maternal: se abonará el 100% del salario real a cargo del Festival.

Esta prestación se abonará a todos los empleados no fijos desde el inicio de su contrato, con independencia de los servicios efectivamente prestados en este Festival.

d) Por cada hijo/a o cónyuge discapacitado/a, que reúna las condiciones que a continuación se determinan, se abonará al empleado/a las cantidades mensuales detalladas:

- Grado de minusvalía del 33%: 126,87 €

- Grado de minusvalía del 34% al 65%: 129,22 €

- Grado de minusvalía del 66% al 75%: 131,57 €

- Grado de minusvalía superior al 75%: 300,00 €

Para tener derecho a esta prestación, el discapacitado deberá depender económicamente del empleado/a del Festival y no percibir ingresos, por cualquier causa, superiores al 100% del salario mínimo interprofesional.

e) Por Ayuda Escolar: el Festival establece una Ayuda Escolar anual para los hijos/as de los empleados y empleadas con la siguiente cuantía:

Concepto	Importe
Guardería, Educación infantil y primaria	102,89 €
E.S.O., Bachiller, Formación Profesional	106,32 €
Estudios Universitarios	171,48 €

Estas ayudas se abonarán en la nómina siguiente al mes en que se acrediten.



f) Por los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias: las cantidades que se detallan en el artículo siguiente y previo cumplimiento de requisitos que en el mismo se establecen.

g) Por la asistencia justificada documentalmente del cónyuge, padre o madre o hijos/as que convivan con él y /o ella, a algún programa de rehabilitación para drogodependientes, en centros reconocidos oficialmente: la cantidad de 108,52 Euros mensualmente y mientras dura el tratamiento. La concesión y duración de esta ayuda requerirá informe favorable de los Servicios Sociales Municipales del Ayuntamiento de Málaga.

Los empleados no fijos tendrán derecho a las prestaciones especificadas en los apartados anteriores en proporción al tiempo efectivamente trabajado, recibiendo las prestaciones similares a fijos los que lleven más de un año en la empresa.

Artículo 30. Prótesis sanitarias.

1. Los empleados y empleadas del Festival percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias, abonándoseles previa justificación mediante factura y receta médica. Esta prestación la percibirán los empleados y empleadas, y por sus cónyuges e hijos/as menores de 25 años o mayores discapacitados que estén económicamente a su cargo

2. Las cantidades máximas que se podrán abonar por este concepto son las que Se indican a continuación:



CUANTIAS MÁXIMAS DE PRESTACIONES SANITARIAS

Concepto	Periodo de concesión	Impor.€
De tipo óptico, auditivo y de fonación		
Gafas lodo uso	3 años y 1 año <men.14 años)	68,41
Gafas bifocales	3 años v 1 año Cmen.14 años)	97,73
Cristales, dos	Anual	48,87
Cristales uno	Anual	24,44
Lentillas	Anual	64,50
Oneración de corrección ocular mediante láser	10 años	240,40
Audifono	2 años	390,94
Taones oídos baño 50% de factura	Anual	32,45
Aparato de fonación (según factura		-
Prótes s arreas dentales ortodoncias		
	10 años	38,67
	12 piezas	87,90
Prótesis dental media	10 anos	244,94
Prótesis dental camoleta	10 anos	488,67
A arato de Ortodoncia	2 aftas	568,25
Imolante dental 50% factura máx. 8 piezas	10 aftas	180,30
Endodoncia máx, 6 olezas)	10 anos	58,42
Limioeza dental Tartrectamia	Anual	28,67
Férula de descama (50% de factura)	2 aftas	32,45
Cureta'es dentales 50% de factura	10 aftas	194,72
aratos orto édicos		
Férula de descarga 50% factura)	2 aftas	32,45
Zapatos y botas ortopédicas	6 meses (de 0 a 2 anos) 1 afta (de 2 a 14 aftas) 2 años (mavor de 14 anos)	55,47
Medias oonly	Anual	22,68
Medias normales	Anual	18,44
Medias seodas	Anual	15,41
Tobiller a	Anual	9,07
Estabilizador de tobillo máx. 50% de factura}	Anual	32,45
Alimentación de enfermos celiacos (máx. 20% factura)	Anual	200,00

Artículo 31. Anticipos.

El Festival destinará un fondo de 25.000 € para la concesión de anticipos reintegrables al conjunto de sus empleados y empleadas.

Los anticipos se concederán por un importe máximo de 2.500 €, y serán reintegrables como máximo en 24 meses.

Los anticipos deberán solicitarse por el empleado o empleada en impreso al efecto, acompañando los justificantes que crea oportunos para merecer su concesión.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior y haya transcurrido al menos un año desde el reintegro total de éste

En determinadas circunstancias excepcionales, el reintegro del anticipo no tendrá porque ser mes a mes siempre y cuando no se supere el plazo máximo para su devolución y sea autorizado por la gerencia del Festival.

Las concesiones deberán respetar estrictamente el orden cronológico de presentación, salvo aquellos que sean declarados urgentes.

Artículo 32. Indemnización por jubilación anticipada y pensión mínima.

En esta materia se estará a lo regulado en el Convenio del Ayuntamiento de Málaga para sus empleados laborales.

Artículo 33. Actividades socio-culturales.

El Festival constituirá un fondo de 1.000 € anuales, con el fin de desarrollar actividades culturales, sociales, recreativas, que será administrado por la Dirección y los Delegados de Personal.

Artículo 34. Adecuación de puestos de trabajo.

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, un empleado o empleada no pueda ejercer su puesto de trabajo habitual y no corresponda la declaración de invalidez permanente, al empleado o empleada podrá adecuársele a un nuevo puesto, si está capacitado/a para el mismo, adecuándosele las correspondientes retribuciones.

Capítulo VIII. Acceso, promoción y formación.

Artículo 35. Clasificación de la contratación.

Los trabajadores del Festival se clasificarán, según el tipo de relación jurídico-laboral, en:

1. Fijos. Son aquellos cuya relación laboral se establece por tiempo indefinido y ocupan una plaza incluida en la plantilla orgánica.

2. Temporales. Son aquellos que, no reuniendo las condiciones anteriores especificadas, mantienen otro tipo de relación jurídico-laboral con el Festival en cualquiera de las formas, circunstancias o supuestos que para las contrataciones eventuales, accidentales o temporales, aparecen reguladas en la legislación

aplicable a la materia.

Artículo 36. Sistema de acceso.

La selección del personal fijo se realizará mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Para la contratación de personal laboral en régimen temporal o a través de cualquier otro tipo de contrato, se efectuará el correspondiente proceso de selección, con la participación de un empleado designado por los trabajadores.

Artículo 37. Promoción interna.

Las plazas vacantes en plantilla se cubrirán en primer término, por promoción interna, a la que podrán acceder todos los trabajadores fijos o temporales del Festival, de cualquier categoría o puesto de trabajo, siempre que superen los procedimientos de selección para el puesto, o habiendo desarrollado la misma actividad o una similar al menos durante 6 meses, hayan demostrado su capacidad para el desempeño de la misma.

Este turno sólo podrá obviarse cuando a juicio de la dirección, y previo informe positivo de los representantes de los trabajadores, no exista en la empresa ningún trabajador que cumpla los requisitos exigidos en la convocatoria.

A las pruebas de selección asistirá un representante de los trabajadores, con voz y voto.

Artículo 38. Formación.

El Festival establecerá, con la colaboración de los Delegados de Personal, un plan de formación y de promoción profesional continuada que englobe a todos los trabajadores para el cual se organizará por sí misma, o bien concertará con otras entidades públicas o privadas, la posible colaboración para impartir los cursos que se determinen, con el objeto de obtener una más esmerada prestación de servicios y mejor promoción a todos los trabajadores, a categorías superiores o puestos de jefatura.

Las acciones formativas encuadradas en el citado plan de formación se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral, salvo que por necesidades del servicio, o por otras causas, hubiera que realizarlas fuera de ella, en cuyo caso en tiempo empleado en las mismas se compensará como jornada normal de trabajo.

Capítulo IX. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 39. Comité de seguridad y salud.

Se ajustará a lo establecido en la normativa vigente de desarrollo de esta materia, con sus correspondientes competencias y facultades.

Artículo 40. Plan de prevención de riesgos laborales.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se desarrollará para todos y cada uno de los puestos de trabajo, locales y equipos de trabajo, conforme a lo establecido en el Manual de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 41. Uniforme de trabajo.

El Festival proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignen se determinará de acuerdo con el Departamento de Personal y los Delegados.

Capítulo X. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 42. Representación y garantías sindicales.

Se ajustará a lo establecido en la normativa vigente de desarrollo de esta materia, con sus correspondientes competencias y facultades.

Artículo 43. Asambleas.

Están legitimados para convocar asambleas los Delegados de Personal o un número de trabajadores no inferior al 33%.

Serán requisitos para convocar una asamblea los siguientes:

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

Señalar día, hora y lugar de celebración.

Indicar el orden del día.

Acreditar la legitimación de los/as firmantes de la convocatoria.

Capítulo XI. Régimen disciplinario.

Artículo 44. Ámbito de aplicación.

El Régimen Disciplinario desarrollado en el presente capítulo será de aplicación al personal de la empresa excepto que, por imperativo legal, estén sometidos a otro régimen o reglamento disciplinario.

El Régimen Disciplinario establecido en este Convenio se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pudieran incurrir los trabajadores, la cual se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

El desarrollo del procedimiento para incoación o instrucción de expedientes de régimen disciplinario será el que se establezca en la normativa y legislación laboral y jurídica de aplicación.

Artículo 45. Faltas disciplinaria.

Las faltas cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus cargos se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia, intención, en leves, menos graves, graves y muy graves.

1.- Son faltas leves.

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, desde un acumulado de treinta minutos, hasta un máximo de diez horas al mes.
- b) La incorrección con el público o con los compañeros.
- c) El descuido o negligencia leve inexcusable en el ejercicio de sus funciones.
- d) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta menos grave, grave o muy grave.
- e) La inasistencia injustificada de un día.

2.- Son faltas menos graves.

- a) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación,
- b) No atender la prestación del servicio con la debida diligencia.
- c) La desobediencia injustificada a sus superiores.
- d) La imprudencia en el trabajo, en cuanto a lo previsto en las normas reglamentarias, que no ocasionen serios accidentes o daños a terceros.
- e) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- f) La reiteración o reincidencia en las faltas leves.

3.- Son faltas graves.

- a) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo, que acumulando



exceda de un mínimo de diez horas al mes.

b) La tercera falta injustificada en asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

c) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

d) La grave desconsideración con el público o con los compañeros..

e) Causar graves daños en los locales, material o documentos de los Servicios.

f) Intervenir intencionadamente en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

g) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos, y no constituyan falta muy grave.

h) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a el Festival o se utilicen en provecho propio.

i) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

j) Las acciones u omisiones al evadir los sistemas de control de horario o al impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

k) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño al Festival.

l) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

m) La prestación de cualquier trabajo remunerado fuera del Festival ya sea por cuenta propia o ajena estando de baja laboral e incompatible con el estado de salud que provocó la expedición de la citada baja.

n) El incumplimiento por el trabajador de sus obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

o) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas menos graves en un periodo de un año.

4.- Son Faltas muy graves.





- a) La vulnerabilidad de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución en el ejercicio de sus funciones.
- 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.
- c) El abandono injustificado de servicio cuando suponga perjuicio grave a la administración.
- d) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- e) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave al Festival o a los ciudadanos.
- f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando se dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
- g) La notoria e injustificada falta de rendimiento grave y culpable del trabajador, que comporte inhibición en el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas, y después de ser requerido para que cese en dicho comportamiento,
- h) La violación de la neutralidad e independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio al derecho a la huelga.
- k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga, pactados por la representación sindical, siempre y cuando no contradiga lo establecido en la Ley.
- l) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.
- ll) Las conductas que vulneren la intimidad del trabajador/a y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- m) El grave abuso de autoridad en el ejercicio del cargo. A este respecto, y entre otros, se contemplarán las emisiones de órdenes que violen manifiestamente la normativa vigente, la alegación inveraz de necesidades de Servicio, y cualesquiera otras órdenes o instrucciones que ocasione graves perjuicios al personal o supongan discriminación injustificada respecto de otros compañeros, o implique inhibición en el ejercicio de sus funciones, o entrañen utilización del



personal en beneficio propio.

n) La inasistencia al trabajo sin causa justificada durante más de tres días consecutivos en el período de un mes.

o) El acoso sexual.

p) El acoso laboral o moobing.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el primero al último día de cada uno de los doce que compone el año.

Artículo 46. Sanciones disciplinarias.

Por razón de las faltas a que se refieren el presente Convenio, podrá imponerse las siguientes sanciones

a) Sanciones por faltas leves:

Apercibimiento.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

a) Sanciones por faltas menos graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

a) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 31 días a seis meses.

a) Por faltas muy graves:

1º Suspensión de empleo y sueldo no superior a tres años, ni inferior a seis meses.

2º Despido disciplinario: Siempre que sea por ilícito penal y siempre que supere en sentencia firme pena superior a tres años y los hechos sujetos a sentencia estén relacionados con su condición de empleado del Festival.

Artículo 47. Despido improcedente o nulo.

En caso de que los tribunales declarasen el despido improcedente o nulo siempre que el trabajador tenga la condición de fijo, se producirá la readmisión automática del trabajador, sin perjuicio de las percepciones económicas que correspondan como consecuencia de la ejecución de la sentencia.



Artículo 48. Garantías del puesto de trabajo.

En caso de disolución del FESTIVAL DE CINE DE MÁLAGA E INICIATIVAS AUDIOVISUALES S.A., revertirá al Ayuntamiento toda la dotación de la Empresa, con los incrementos y aportaciones que constaren en el activo del mismo, así como todo el personal integrado en su plantilla que tendrá que ser absorbido en la plantilla del Ayuntamiento de Málaga con respeto de la antigüedad, categoría y salario.

Disposición adicional

Cuando de la aplicación de este Convenio se produzca una pérdida efectiva de poder adquisitivo a los trabajadores/as, ambas partes se reunirán para estudiar las consecuencias y efectos de la misma, así como para articular medidas al respecto. En todo caso con sujeción a las disposiciones legales.

Disposición final.

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su aprobación por el Consejo de Administración de la sociedad, con efecto de 1 de enero del presente año.

