



## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EL I.M.A.E GRAN TEATRO DE CORDOBA Y SUS TRABAJADORES,

### Capítulo I. Disposiciones Generales.

#### Artículo 1. **Ámbito territorial y funcional.**

El presente Convenio Colectivo tendrá fuerza normativa y será de aplicación en todos los centros de trabajo y todas las actividades organizadas o gestionadas por el Instituto como empresa de gestión y servicios, dentro o fuera de los recintos propios.

#### Artículo 2. **Ámbito personal.**

Quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio todos los trabajadores vinculados al Instituto por un contrato de trabajo, con independencia de su modalidad y del régimen legal por el que hayan sido contratados; a excepción de aquellas personas cuya relación con la empresa este incluida dentro de los que se regulan en los artículos 1.3 y 2 (relaciones laborales de carácter especial) del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Estatuto de los trabajadores).

#### Artículo 3. **Ámbito temporal, vigencia y duración.**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Consejo Rector, teniendo este órgano la obligación de aprobarlo o desestimarlos de forma ineludible, en el siguiente Consejo que se celebre desde su firma con los Delegados de Personal y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009.

No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2007 (según tabla salarial adjunta) Anexo I.

Será tácitamente prorrogado de año en año a menos que cualquiera de las partes lo denuncie, sin perjuicio de las adaptaciones que se introduzcan en materia de retribuciones para cada ejercicio económico, previa negociación y acuerdo.

La denuncia proponiendo la revisión del presente Convenio deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, por una de las partes firmantes ante la otra.

En el plazo de treinta días hábiles contados desde la fecha de la presentación de la denuncia, se estará obligado a formar la Mesa negociadora en un plazo máximo de quince días.

Una vez denunciado el convenio colectivo, el mismo seguirá en vigor tanto en sus



cláusulas obligaciones como normativas, hasta la firma del nuevo convenio.

#### **Artículo 4. Comisión de interpretación y vigilancia.**

Se constituye una comisión paritaria, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio, y la de interpretar y desarrollar sus normas.

Dicha comisión estará integrada por dos delegados de los trabajadores y sus correspondientes suplentes, designados por la Asamblea de trabajadores y dos representantes del Instituto, designados por el Consejo Rector del mismo. La Presidencia y Secretaría de esta comisión se desempeñarán alternativamente e inversamente por un vocal de cada una de las dos representaciones, cada seis meses.

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

Las competencias y funciones de la comisión con respecto al Convenio Colectivo o pactos y acuerdos generales serán:

- Velar por su fiel cumplimiento.
- Interpretación y desarrollo de las condiciones pactadas.
- Arbitrar los problemas originados en su aplicación.
- Aquellas otras que se establezcan en el presente Convenio.

Los acuerdos adoptados por la comisión tendrán carácter de obligado cumplimiento para las partes firmantes del Convenio.

De no existir acuerdo, cada una de las partes podrá someter la cuestión en litigio a los organismos de arbitraje o judiciales que procedan o consideren oportunos.

#### **Artículo 5. Reuniones del consejo rector del imae.**

En las reuniones del Consejo Rector en las que se traten temas relacionados con el personal, tales como contratación, salarios, jornadas, etc., y durante la discusión de tales temas, estará presente una representación legal de los trabajadores. Para ello, la empresa convocará a los delegados de personal, mediante comunicación escrita que entregará, al menos, a uno de ellos.

En todo caso, la representación legal de los trabajadores será informada por la empresa acerca de lo acordado en las reuniones del Consejo Rector, entregándoles copia del acta de la sesión.





## **Artículo 6. Compensación o absorción.**

Las condiciones de trabajo, así como las retribuciones económicas percibidas por los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, podrán ser absorbidas o compensadas por las establecidas en éste en cuanto resulte más favorable al trabajador.

## **Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son indivisibles y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo.**

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

La Organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección del IMAE, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información y negociación reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), en el presente Convenio y en las demás normas o acuerdos de aplicación.

En cada uno de los departamentos del IMAE se fomentarán fórmulas de participación, mediante procedimientos adecuados, con el fin de que el personal del mismo y, en todo caso, sus representantes hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios.

Si a consecuencia de la organización del trabajo reseñada en el párrafo anterior se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las mismas deberán ser comunicadas a los/as representantes de los/as trabajadores/as al menos con quince días de antelación a la fecha prevista para la notificación al trabajador/a afectado/a, ello con independencia de los plazos legales que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante los períodos indicados, se articulará la correspondiente negociación con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, siempre que afecte a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horarios.
- c) Régimen de trabajo o turnos.
- d) Sistemas de trabajo y rendimiento.





e) Funciones.

### **Artículo 9. Trabajos de superior e inferior categoría.**

Cuando accidentalmente un/a trabajador/a desempeñe funciones de categoría superior a la que realmente ostenta, tendrá derecho a percibir la diferencia existente entre las retribuciones que venga percibiendo por su clasificación y las que corresponden a las funciones que efectivamente realiza.

Para ello será necesaria la conformidad del trabajador, autorización del Presidente del Instituto previo informe del/la Directora/a-Gerente, informando a los delegados de personal.

En el supuesto de que la plaza a cubrir de forma transitoria se trate de una vacante en plantilla, se proveerá según lo previsto en el artículo Oferta de empleo y Contratación del presente Convenio Colectivo.

Si la adscripción a plaza de superior categoría no estuviera contemplado en el organigrama y superase los seis meses de duración en periodos de tiempo discontinuos durante dos años; o tres meses ininterrumpidos durante un año u ocho durante dos años el/la trabajador/a podrá reclamar la clasificación profesional adecuada o, en todo caso, la cobertura de vacante correspondiente a las funciones por él/ella realizadas. Si no lo hace, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

El acceso a estas plazas se llevará a cabo de conformidad con el baremo aplicado a la promoción interna.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Dirección precisa destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inmediatamente inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un periodo de tiempo no superior a un mes, manteniéndose la retribución y demás derechos inherentes a la categoría profesional del/la interesado/a, siendo el turno ocupado de forma rotatoria por el total de los trabajadores, el turno será establecido por la Comisión Paritaria. La decisión deberá comunicarse por escrito al trabajador y enviarse copia de la misma a los representantes de los trabajadores.

Si, transcurridos tres meses, se continuaran realizando estos trabajos de inferior categoría, se revisará conjuntamente, por la Dirección y la Comisión Paritaria, con el fin de poner remedio a esas situaciones.

Cuando la adscripción a plaza de inferior categoría se realizase a petición del/a trabajador/a, éste/a percibirá únicamente el salario correspondiente al puesto que pasa a desempeñar, siempre que esta adscripción no se fundamente en razones de salud.





## **Artículo 10. Relación de puestos de trabajo, escalafón y plantilla.**

El Instituto elaborará previa negociación con los/as representantes de los/as trabajadores/as, la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización en un plazo máximo no superior a un año desde la firma del presente Convenio Colectivo.

La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

A) El número y características de los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio.

B) La relación de puestos de trabajo indicará, en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto, titulación y demás requisitos exigidos para su desempeño.

C) Los puestos de trabajo del IMAE serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.

D) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizarán a través de la R.P.T. previa negociación con los/as representantes de los/as trabajadores/as.

E) La R.P.T. será pública y cualquier empleado tendrá libre acceso a la misma.

El IMAE actualizará anualmente con los representantes de los/as trabajadores/as, el informe comprensivo de la relación de los todos los puestos de trabajo existentes en la organización y lo remitirá, tras su aprobación por el consejo Rector a la Junta de Gobierno Local para su aprobación en su caso.

La plantilla es el estado numérico del personal fijo del IMAE. En la plantilla se indica únicamente el número de trabajadores/as existentes en cada categoría profesional y se incluye en el presupuesto anual. La confección de la plantilla exige negociación con los/as representantes de los/as trabajadores/as como fecha máxima el 15 de diciembre.

## **Capítulo III. Provisión de Vacantes, Contratación, Formación e Ingreso.**

### **Artículo 11. Comisión de contratación y empleo eventual.**

Se crea, con naturaleza paritaria, una Comisión de contratación y empleo de carácter eventual. Esta Comisión será la misma que la paritaria de seguimiento del convenio.

El objeto de esta Comisión será cubrir todas las necesidades de puestos de trabajo que surjan en el IMAE. A consecuencia de bajas por IT, licencias y permisos, vacaciones, jubilaciones especiales a los 64 años, según D. 1194/85 (máximo período a cubrir un año), nuevos servicios y por acumulación de tareas, y cualquier otro tipo de necesidad de carácter temporal que pudiera surgir, mediante la realización de contratos laborales temporales.

Las funciones de esta Comisión de contratación y empleo serán: el control de todas las contrataciones de carácter eventual que se realicen por el Instituto; la elaboración de los criterios generales para la selección de personal contratado con carácter temporal.

La duración de los contratos será fijada en los mismos en función de la necesidad para la que se efectúa la contratación, respetando, en todo caso, los mínimos legales vigentes.

Sólo en casos de urgencia o contrataciones bolsa, no será necesario que la Comisión conozca de antemano.

Con carácter general los contratos no se suscribirán por un período superior a un año, articulándose a partir de este período el procedimiento descrito en el artículo OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN del actual Convenio Colectivo.

Cuando las necesidades del servicio requieran la superación del año, será necesario acuerdo expreso y previo de esta Comisión.

Las bajas temporales de los trabajadores de plantilla deberán ser notificadas al Servicio de Administración por el/la Jefe/a del servicio correspondiente a partir del primer día de producirse el hecho, informando, en su caso, de la necesidad de ser sustituido/a el/la trabajador/a de baja, o en su defecto, de no ser sustituido/a, deberá motivarse debidamente.

Se adquiere el compromiso de no contratar con ETT; En el caso de contratar con empresas de servicios, el IMAE vigilará el cumplimiento de las condiciones de subcontratación, que ha de atenerse al mínimo que estipula el Estatuto de los Trabajadores, o bien su convenio vigente si lo hubiera. Este cumplimiento ha de ser «conditio sine qua non» para que la subcontrata acceda a prestar al servicio. Para ello se creará una comisión formada por representantes de los/as trabajadores/as del IMAE que vigilará su cumplimiento.

## **Artículo 12. Oferta pública de empleo y contratación.**

Las plazas a incluir en la oferta pública de empleo se negociarán antes de la aprobación de los presupuestos del IMAE en Comisión de Contratación, contemplando las razones de las plazas ofertadas, las reconversiones producidas y las propuestas de amortizaciones que fuesen necesarias.



Las plazas que resulten de las diferentes ofertas públicas de empleo, deberán cubrirse en el plazo de un año, a partir de la aprobación de la misma, adoptando el Instituto las medidas necesarias para su desarrollo.

Las plazas que se amorticen relativas a categorías que puedan desaparecer se transformarán en otras del mismo régimen y grupo al objeto de no disminuir la plantilla del personal.

El procedimiento para cubrir las vacantes que se produzcan en la plantilla o la creación de nuevos puestos de trabajo en el Instituto, se ajustará a las condiciones establecidas en el presente artículo:

### **1.- Condiciones Generales.**

La provisión de puestos de trabajo se hará en primer lugar a través de promoción interna y en segundo lugar (siempre y cuando de la resolución de proceso de promoción interna resulten plazas) por convocatoria pública. Siempre que exista personal en plantilla con el perfil requerido. En ambos casos el acceso será por concurso o concurso-oposición. Los ascensos se producirán mediante concurso o concurso oposición, teniendo derecho a participar en primera convocatoria los/as trabajadores/as de las dos categorías de la misma profesión u oficio inmediatamente inferiores a la plaza vacante, y en segunda convocatoria los de cualquier otra categoría o profesión y Servicio.

Excepcionalmente, y con motivo de la reorganización de un servicio, por acuerdo conjunto de los/as Delegados/as de Personal y el IMAE podrá ampliarse la promoción a las tres categorías inferiores.

Las pruebas para la obtención tanto de plazas temporales como de plantilla serán las establecidas en cada momento por la Comisión de Contratación.

### **2.- Convocatoria.**

Toda convocatoria de plazas de promoción interna contendrá:

- Número de puestos a cubrir, con el detalle que figure en el organigrama.
- Requisitos de los aspirantes.
- Pruebas a realizar.
- Baremo de puntuación.
- Miembros del Tribunal de Selección.
- Plazo de presentación de solicitudes.



### **3.- Composición del Tribunal de Selección.**

El Tribunal de Selección que será el competente para la elaboración y aprobación de las bases de la convocatoria, estará compuesto por:

- Como Presidente el del IMAE o persona en quién delegue.
- El/la director/a/gerente.
- Como Secretario, el del IMAE, quien asistirá con voz pero sin voto.
- Dos representantes del Consejo Rector.
- Un Delegado de Personal.

Se designará suplentes de todos los miembros, que actuarán en caso de ausencia, enfermedad o causa justificada del titular.

De igual forma podrán nombrarse asesores cuando se estime oportuno.

Para garantizar la objetividad e imparcialidad de los procesos selectivos, los Tribunales de Selección, elaborarán las pruebas previstas en la convocatoria, el mismo día de su celebración. Las pruebas serán corregidas en su totalidad por los miembros del Tribunal sin que se conozca la identidad de los/as aspirantes.

La toma de posesión se realizará en el plazo máximo de un mes de su nombramiento.

En el caso de plazas cubiertas en promoción interna, las vacantes, que se pudieran producir por ascenso deberán cubrirse en principio, en el plazo de seis meses, salvo por razones justificadas.

#### **Artículo 13. Contrato de trabajo.**

Todo el personal que pase a prestar sus servicios en el Instituto formalizará por escrito con el mismo el correspondiente contrato de trabajo, que habrá de suscribirse por el representante legal del Instituto y visado por la Oficina de Empleo.

El Instituto queda obligado a notificar a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as una copia básica de las contrataciones que se realicen.

#### **Artículo 14. Contratos de formación.**

Los contratos de formación sólo se realizarán de forma excepcional por este Instituto.







En el supuesto de que excepcionalmente se tuviese que realizar un contrato de formación, previamente será remitido para su negociación a la Mesa de Contratación.

Estos contratos sólo se realizarán en aquellos casos en que la formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo así lo requiera, nunca para la realización de trabajos habituales del I.M.A.E. Gran Teatro de Córdoba.

### **Artículo 15. Periodo de prueba.**

En cuanto al periodo de prueba, se establecen los siguientes: 6 meses para los trabajadores titulados, 2 meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de 15 días.

### **Artículo 16. Comisión de formación.**

La Comisión de formación estará compuesta por cuatro miembros, dos del IMAE que serán el/la directora/a-Gerente y el responsable que éste/a designe y dos Delegados/as de Personal elegidos de entre el total de éstos/as.

La Comisión de formación desarrollará antes del 31 de enero de cada año un Plan anual de formación del personal integrado en la plantilla.

El Instituto directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos de capacitación profesional, que sean necesarios y que se acuerden en la Comisión de Formación, para la adaptación de los/as trabajadores/as, o mejor capacitación profesional de los/as mismos/as.

Este tipo de cursos se divide en dos grupos:

1) Actividades formativas de carácter estable: Cursos y actividades orientados a la formación y especialización en materias de uso común (idiomas, informática, historia y tecnología de las artes escénicas, seguridad e higiene en el trabajo, etc.).

Actividades formativas de carácter puntual: (Sobre la base de las necesidades de la empresa): Cursos y actividades de formación en materias específicas (tecnología del espectáculo, comunicación, relaciones públicas, etc.).

Estos cursos se realizarán en horas de trabajo, siendo retribuidos,

La asistencia del trabajador será obligatoria, debiendo justificar las ausencias.

En todo caso en los cursos organizados por el Instituto deberá existir un cupo del 20% de las plazas para que trabajadores/as se inscriban voluntariamente.





2) Cursos organizados por otras entidades: Actividades puntuales de formación y especialización en cualquiera de las materias relacionadas con programación, gestión, producción, tecnología del espectáculo, comunicación y seguridad.

Si el curso coincidiera con parte de la jornada ordinaria, el trabajador tendrá derecho a la adaptación de la misma para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Dicho permiso será retribuido para los/as trabajadores/as de plantilla.

El/la trabajador/a que desee realizar un curso de formación profesional coincidente con la jornada ordinaria de trabajo, tendrá que solicitar, mediante escrito un Permiso de formación a la Dirección antes de quince días del comienzo del curso. La Dirección convocará a la Comisión de Formación para la decisión final.

Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de formación deberán:

- No estar incluidas dentro de las acciones formativas del apartado 1).
- Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del/la trabajador/a.
- Estar reconocidos por un título o certificación.

Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial.

La Comisión de Formación deberá resolver por escrito en un plazo máximo de siete días a partir de la recepción de la solicitud.

A fin de valorar la solicitud, la Comisión tendrá en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Si existieran varias solicitudes para realizar un mismo curso, se daría prioridad para el disfrute del permiso de formación a aquellos/as trabajadores/as que, cumpliendo los requisitos, no hayan participado en una acción formativa en el plazo anterior a 12 meses.

Todos estos cursos realizados podrán servir para la promoción de los empleados del Instituto para cubrir plazas de superior categoría.

Al finalizar la acción formativa, el/la trabajador/a deberá acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

La denegación de la solicitud por parte de la Comisión de formación deberá ser motivada.



El Plan de formación contará con la correspondiente consignación presupuestaria en los presupuestos anuales; asignándose (como mínimo) la cuantía de 10.000 euros al año, incrementándose esta cuantía para años sucesivos en el porcentaje que lo haga el I.P.C.

#### **Artículo 17. Dimisión del trabajador.**

El personal podrá causar baja por decisión voluntaria, comunicando su propósito a la Dirección, con una antelación no inferior a quince días respecto a la fecha en que desee cesar.

#### **Artículo 18. Personal disminuido por accidente o enfermedad.**

De ser declarado/a el/la trabajador/ al término de su IT. Con una incapacidad total para la profesión habitual, el Instituto si fuera posible deberá trasladarlo/a si así lo requiere el/la trabajador/a a otro puesto donde el/la mismo/a, pueda desempeñar su cometido; Percibiendo sus haberes con arreglo a la categoría profesional que pase a ocupar.

Igualmente en los supuestos en los que el/la trabajador/a que se encuentre en espera de resolución del INSS, se complementará por el IMAE hasta el 100 %de su base reguladora, hasta tanto reciba la comunicación de la resolución de su situación

### **Capítulo IV. Jornada, Horario, Calendario, Vacaciones, Permisos, Licencias y Excedencias.**

#### **Artículo 19. Calendario de trabajo.**

El Calendario laboral será el fijado por la Administración competente para Córdoba capital, más los días inhábiles establecidos en el presente Convenio.

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

#### **Artículo 20. Jornada laboral.**

La jornada laboral anual se fija en 1.559 horas, en cómputo anual, con un promedio semanal de 35 horas.

Todo el personal que realice la jornada laboral de forma continuada o partida con uno de sus tramos igual o superior a 4 horas tendrá derecho a un descanso que tendrá la consideración de trabajo efectivo y cuya duración será de 30 minutos.

Dentro del tiempo de trabajo se incluye un tiempo no superior a diez minutos que se utilizará para cambiarse de ropa y/o recoger y dejar la herramienta, en aquellos servicios en que fuera necesario.

La distribución de esta jornada se establecerá en razón de la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos, de forma que ningún trabajador realice más de 2 días semanales con horario de hasta 8 horas diarias y los tres días restantes con un máximo trabajado de 7 horas diarias además de que ninguno de los tramos diarios de jornada sea inferior a 3 horas.

Se podrán establecer jornadas especiales en los casos que determine previamente la Comisión Paritaria.

En cualquier caso, el trabajador tendrá derecho a un descanso diario de 12 horas, como mínimo, desde el cese de su jornada hasta la reanudación de la misma. Cuando por circunstancias excepcionales el descanso sea inferior a 12 horas, la empresa deberá abonar (excepto a los/as trabajadores/as incluidos en los niveles A y B, la diferencia como horas extras o acumular la diferencia con su valor duplicado como días de descanso, a elección del trabajador.

El IMAE entregará a los trabajadores, antes del día 15 de cada mes, el plan mensual de la distribución de la jornada del mes siguiente, con indicación de los descansos, la hora de entrada y salida y las funciones a realizar (en el caso de desempeño de trabajos correspondientes a otra categoría).

Cualquier cambio horario se notificará al trabajador mediante escrito previo con una antelación mínima de tres días.

El cómputo de la jornada de trabajo y su regularización se realizará por la empresa trimestralmente, en los períodos: (septiembre-octubre-noviembre); (diciembre-enero-febrero), (marzo-abril-mayo) y (junio-julio-agosto), regularizando las horas que excedan del promedio mensual según el indicado cómputo trimestral, mediante el abono como horas extras o descanso de las mismas (siempre a elección del trabajador), haciéndose entrega al trabajador de un parte mensual de jornadas.

Para el cómputo anual de jornada y descansos se tendrá en cuenta la temporada de espectáculos que comienza el 1 de septiembre y finaliza el 31 de agosto. En los dos últimos meses de la temporada y el primer mes de la temporada siguiente, se procederá a la regularización de las posibles incidencias relativas a descansos pendientes de disfrutar o exceso de jornada.

El IMAE pondrá a disposición de los Delegados de Personal los cuadrantes de los servicios cuando así lo soliciten.

### **Artículo 21. Descanso semanal y días de fiesta.**

Los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso ininterrumpidos, siendo uno de ellos el domingo. Producción y Servicios tendrán dos días de descanso ininterrumpidos con al menos un fin de semana al mes.

En los casos de disponibilidad, los descansos se distribuirán atendiendo al área en que se encuentre ubicada la función que asuma temporalmente el trabajador.

Si el día de descanso fijado de antemano en el calendario mensual, no se pudiera disfrutar por alguna causa ajena al Instituto, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen como horas extras las realizadas, manteniéndose el derecho a disfrutar el día de descanso, pudiendo elegir éste el/la mismo/a.

En el caso de no poder saldar dentro del mes a que correspondan los descansos pertenecientes a los días festivos, éstos serán acumulados para su disfrute continuado en el período que solicite el/la trabajador/a.

### **Artículo 22. Horas extraordinarias.**

La cantidad máxima de horas extraordinarias que podrá realizar cada trabajador será de 50 al año, remunerándose con un 75% de recargo sobre el salario hora ordinaria de cada trabajador.

Cualquier cambio de horario que suponga la realización de horas extras tendrá que ser comunicado al trabajador mediante escrito firmado por el responsable o encargado.

Se considerarán horas extraordinarias las que superen las ocho horas diarias y las que superen el promedio mensual según el indicado cómputo trimestral. Abonándose en el mes siguiente al trimestre computado.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Sólo serán obligatorias en el caso de fuerza mayor.

La empresa debe informar por escrito a los representantes de los trabajadores acerca del número de horas realizadas en el trimestre anterior por cada trabajador, así como el motivo que las produjo.

### **Artículo 23. Vacaciones.**

Todos /as los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de 21 días laborables, con carácter general. No obstante los/as empleados/as que tengan entre 15 y 20 años de antigüedad en el Instituto tendrán 22 días hábiles de vacaciones, los que lleven entre 20 y 25 años de antigüedad, tendrán 23 días hábiles, los que lleven entre 25 y 30 tendrán 24 días hábiles y a partir de 31 años de antigüedad

Tendrán 25 días hábiles. Entendiendo por años de antigüedad los cumplidos antes del disfrute de las vacaciones. El cómputo de jornada laboral disminuirá en proporción al aumento de los días de vacaciones.

En ningún caso se disfrutarán menos de treinta días naturales entendiendo que se



haya trabajado durante un año.

Las vacaciones serán tomadas entre el quince de julio y el quince de septiembre ambos inclusive. Como excepción, a petición del trabajador, podrán ser tomadas en otros meses distintos a los expresados con anterioridad.

Siempre que el servicio quede garantizado las vacaciones se podrán tomar en dos periodos, por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

El límite para el disfrute íntegro de las vacaciones es el 15 de enero del año siguiente, lo que afectará tanto a quienes hayan generado el derecho a la totalidad del período vacacional, como a quienes únicamente tengan derecho a la parte proporcional.

El período de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le correspondan disfrutar al trabajador/a dentro del año.

Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad, y esta fuera superior a 4 días, quedarán interrumpidas las vacaciones hasta la fecha en que se produzca el alta médica, previa presentación del correspondiente parte de baja suscrito por el médico especialista correspondiente.

Una vez dado/a de alta el/la trabajador/a continuará disfrutando las vacaciones hasta la fecha prevista inicialmente para su incorporación y se acordará entre éste/a y el IMAE el período de vacaciones pendientes a disfrutar.

#### **Artículo 24. Plan de vacaciones.**

Cada unidad, elaborará a primeros de años un Plan de Vacaciones que remitirá al Departamento de Personal antes del 15 de febrero. El Instituto remitirá a los delegados de personal el Plan General de Vacaciones, y lo hará público antes del 15 de abril. Le negativa por parte de algún departamento a proporcionar la petición hecha por algún trabajador, será informada a los delegados de personal expresando los argumentos de ésta.

En caso de que por necesidad del servicio deban existir distintos calendarios, la distribución de los turnos de vacaciones se hará de común acuerdo entre los/as trabajadores/as de la misma categoría, siguiendo en años sucesivos un turno rotatorio.

#### **Artículo 25. Permisos y licencias retribuidos.**

El/la trabajador/a tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, a excepción del mencionado en el apartado n) y l)







que no precisan justificación, sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante:

a) Por matrimonio o unión de hecho: 20 días naturales. Una vez utilizado este derecho, no podrá volver a utilizarse hasta transcurridos Tres años y siempre que sea por nueva unión de hecho o de derecho.

b) En caso de muerte del cónyuge o equivalente, abuelos, padres, padres políticos, hijos, nietos, hermanos o cuñados, el trabajador tendrá derecho a 3 días hábiles de licencia. En caso de tener que realizar desplazamiento fuera de la provincia la licencia será de 5 días, ampliable a un periodo mayor, por causas excepcionales y siempre que se justifique. En caso de fallecimiento del cónyuge o equivalente en que se den las circunstancias de tener hijos incapacitados o menores de 10 años: 15 días naturales.

c) En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o equivalente, abuelos, padres, padres políticos, hijos, nietos, hermanos o cuñados que precisen hospitalización superior a 24 horas, el trabajador tendrá derecho a 3 días hábiles de licencia; si es inferior a 24 horas, disfrutará de 1 día. En caso de tener que realizar desplazamiento fuera de la provincia, la licencia será de 5 días, ampliable a un periodo mayor, por causas excepcionales y siempre que se justifique.

d) Por nacimiento de un hijo, se tendrá derecho a 3 días hábiles de licencia.

e) Por adopción y acogimiento se estará a lo legalmente establecido en cada momento.

f) Por traslado de domicilio: 2 días naturales.

g) Para concurrir a exámenes finales y parciales de aptitud y evaluación en centros oficiales o privados: durante los días de su celebración, siempre que justifique su asistencia, y durante el tiempo necesario en caso de desplazamiento fuera de la Provincia.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, impuesto por las disposiciones vigentes.

i) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico, siempre que se avise con anterioridad y se justifique la imposibilidad de realizarla fuera de la jornada laboral.

j) Por maternidad tendrá derecho a un permiso de 150 días ininterrumpidos, Ampliables a 170 en caso de parto múltiple. El periodo de permiso se disfrutará a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Tras el período de licencia por gestación, la mujer tendrá derecho a



disfrutar del período anual si no lo ha disfrutado con anterioridad. Así mismo, a los días de vacaciones extraordinarias recogidas en el artículo «Vacaciones» del presente Convenio.

La mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de noventa minutos de trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando las destine a la lactancia de su hijo/a, natural o adoptado, menor de nueve meses, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de noventa minutos para la misma finalidad.

En lo no recogido en este apartado, se estará a lo legalmente dispuesto en cada momento.

k) Para el empleado con un hijo menor de 9 meses: una hora de ausencia del trabajo al principio o al final de la jornada.

l) Hasta 6 días laborables por temporada, para asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, que se solicitarán con una antelación de quince días.

Los asuntos particulares podrán disfrutarse por fracciones de tiempo inferiores a la jornada completa e igual o superior a dos horas.

Todo/a trabajador/a con antigüedad entre 20 y 25 años disfrutará de siete días para asuntos particulares.

Todo/a trabajador/a con más de 26 años disfrutará de ocho días para asuntos particulares.

No obstante, si se produjera alguna circunstancia excepcional y no prevista (enfermedad de un menor a cargo del trabajador, rotura o avería importante en vivienda,...), se podrán solicitar sin tener en cuenta lo anterior.

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

En caso de ser denegado el disfrute de los asuntos particulares solicitados, ésta será denegada por escrito.

m) Por matrimonio de hijo: 1 día de licencia que coincida con el día de la celebración.

n) Se considerarán como días de permiso retribuido para todos/as los trabajadores/as.

Reducción de un día y dos horas en la jornada semanal durante la semana de Feria, proveyendo los turnos a realizar con 2 meses de antelación.

Los días 24, 25 y 31 de diciembre serán inhábiles para todo el personal.



El día uno de enero se trabajará en jornada de tarde.

Todas las peticiones de permisos retribuidos deberán ser cursadas a través del Departamento de Personal con la antelación que se señala a continuación:

Con 15 días: a), e) f) k) l) y m)

Con 3 días g).

Los establecidos en los restantes apartados, a partir de que se produzca el hecho que los motive.

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

#### **Cuadro de parentescos.**

<b>CONSAGUINIDAD AFINIDAD</b>	<b>GRADO</b>	
Padres, hijos Suegro/a	1º	Cónyuge,
Hermanos, Abuelos y Nietos	2º	Cuñados
Tíos, Sobrinos	3º	
Primos/as Hermanos	4º	

#### **Artículo 26. Permisos no retribuidos.**

La dirección del IMAE, previo informe motivado del Jefe del Servicio Correspondiente, podrá conceder al personal afectado por el presente Convenio, licencias extraordinarias, no retribuidas, por un período máximo de seis meses. El/la trabajador/a que obtenga alguna licencia de este tipo, no podrá solicitarla nuevamente hasta transcurridos nueve meses desde la finalización de la anterior.

#### **Artículo 27. Excedencia voluntaria.**

El trabajador fijo de plantilla con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 6 meses y no mayor a 5 años.

Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.



El trabajador en situación de excedencia voluntaria queda obligado a solicitar su reingreso en la empresa con 2 meses de antelación a la fecha prevista de incorporación.

Al terminar esta situación, el trabajador pasará a ocupar la plaza que dejó vacante automáticamente, siempre que la excedencia haya sido de 1 año o período inferior.

Cuando el tiempo de excedencia sea superior a 1 año, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

Las vacantes producidas por este concepto se cubrirán el primer año por un contrato de interinidad.

Aquellos trabajan.

#### **Artículo 27.1 Excedencia por cuidado de hijos y personas mayores.**

Por cuidado de hijos/as, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los/as trabajadores/as para atender al cuidado 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/a, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del IMAE generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el IMAE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del IMAE.

Cuando un/a nuevo/a causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de





formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a, especialmente con ocasión de reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocido oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trate de categoría especial, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 40/2003, de 18 meses de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

### **Artículo 27.2. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa procederá en el caso de nombramiento para cargo público de carácter político que imposibilite su asistencia al trabajo. También procederá por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo.

El tiempo de permanencia de esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a reingreso automático a una plaza de igual categoría a la que ostentaba antes de pasar a la situación de excedencia forzosa.

El/la trabajador/a excedente forzoso tiene la obligación de comunicar al IMAE en plazo no superior a un mes, la desaparición de la circunstancia que motivó la excedencia.

Las vacantes producidas por este concepto se cubrirán provisionalmente por un contrato de interinidad, hasta la incorporación del/a trabajador/a a la finalización de su excedencia.

### **Artículo 28. Reserva del puesto de trabajo.**

En caso de detención de cualquier trabajador/a, hasta que exista sentencia firme, el IMAE reservará al trabajador/a su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el citado período.

Cuando se dicte sentencia.

Si ésta es condenatoria sin privación de libertad, el/la trabajador/ se incorporará a su puesto habitual de trabajo en el IMAE, en caso de haberse tenido que suspender el contrato.

Si la sentencia conllevara privación de libertad, el/la trabajador/a será considerado en situación de permiso no retribuido.



## Capítulo V. Condiciones Económicas.

### Artículo 29. Retribuciones.

Las remuneraciones o retribuciones que venga aplicando la Empresa en el momento de entrada en vigor del presente Convenio quedan totalmente sustituidas por la tabla retributiva que se inserta en el Anexo del mismo.

El régimen de remuneración del personal de la Empresa, está constituido por los conceptos retributivos siguientes:

#### 1. Salariales.

1.1. Sueldo Base.

#### 2. Complementarios.

2.1. Antigüedad.

2.2. Precio por actividad de operador/a cinematográfico.

2.3. De puesto de trabajo.

#### 3. Por Calidad o Cantidad de Trabajo.

3.1. Plus de Responsabilidad.

3.2. Plus de nocturnidad.

3.3. Plus de jornada a turnos.

3.4. Pago por domingos y festivos.

3.5. Horas extraordinarias.

#### 4. De vencimiento periódico superior al mes.

4.1. Pagas Extraordinarias de Mayo, Verano y Navidad.

4.2. Paga de Productividad y Asistencia.

#### 5. Indemnizaciones y Suplidos.

5.1. Desplazamientos.

5.2. Dietas.

5.3. Manutención.



**Artículo 30. Sueldo base.**

Es el salario que retribuye la actividad laboral genérica (como empleado de la empresa) y específica (según puesto de trabajo) de los trabajadores del Instituto, de acuerdo con los niveles que se detallan en el cuadro adjunto.

En cuanto a su contenido, cubre lo siguiente:

La retribución básica, fijada por categoría y unidad de tiempo.

Se devengará durante todos los días naturales, computándose como uno de los conceptos retributivos aplicables a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

Su cuantía será la que se consigne para cada una de las categorías que figuran en el Anexo, el cual, a todos los efectos, forma parte de este Convenio.

**Artículo 31. Antigüedad.**

Todo el personal que se encuentre integrado en la empresa gozará de aumentos periódicos por años de servicio, abonándose por trienios a razón del 5% del salario base de cada categoría, con un máximo del 40%.

Al personal que ingrese como fijo después de haber trabajado al servicio del Instituto en períodos de tiempo de más de seis meses se le computará a efectos de antigüedad el tiempo que hubiera permanecido en situación de eventual, haya habido o no-interrupción entre los contratos temporales y el contrato indefinido.

**Artículo 32. Precio por actividad de operador/a cinematográfico.**

Lo percibirán aquellos trabajadores que realicen las funciones de operador/a cinematográfico y sólo cuando realicen esta actividad.

Se establece como precio de 18,25 € por día de proyección.

**Artículo 33. Complemento de puesto de trabajo.**

Todo el personal afectado por el Convenio, percibirá por este concepto, la cantidad de 45.79 € para el año 2007.; incrementándose en el porcentaje que lo haga el resto del convenio.

**Artículo 34. Plus de responsabilidad.**

Responde a la necesidad de incentivar las dinámicas de los/as trabajadores/as del IMAE.

Afecta a los Niveles A y B, dadas las características de estos puestos de trabajo, en ocasiones se prolonga la jornada habitual.

Esta prolongación no da derecho a los/as trabajadores/as del nivel A al cobro de horas extraordinarias.

La cuantía de este plus se percibirá en 12 mensualidades.

### **Artículo 35. Plus de nocturnidad.**

Se establece como compensación económica fija por especificidades funcionales concretas derivadas del desarrollo de la actividad habitual de determinados puestos de trabajo. Cubre el siguiente concepto:

**Nocturnidad.-** Se entiende por tal la actividad desarrollada -de manera no circunstancial- a partir de las 22 horas, por períodos no inferiores a 2 horas.

El Plus de Nocturnidad se percibe por el desempeño de funciones vinculadas a los puestos de trabajo de tramoya, electricidad, sala (portero/a y acomodador/a) y conserjería. Este plus también será aplicable proporcionalmente al resto de trabajadores de los grupos B, C y D en el caso de producciones, festivales o concursos que exijan la realización de jornadas nocturnas siempre con la autorización de su inmediato superior.

Esto plus se percibirá en 12 mensualidades.

### **Artículo 36. Plus de jornada a turnos.**

La jornada a turnos se cobrará en 12 mensualidades con una cuantía de 40,00 euros.

Este plus lo cobrarán las categorías que desarrollan su trabajo en diferentes turnos, éstas son las siguientes: Oficial Técnico, Especialista, Taquillero/a, Acomodador-Conserje, Portero-Mantenedor, Peón y limpiador/a. Este plus también será aplicable proporcionalmente al resto de trabajadores de los grupos B y C, en el caso de producciones, festivales o concursos que exijan la realización de jornadas a turnos, siempre con la autorización de su inmediato superior.

### **Artículo 37. Pago por domingos y festivos.**

Se devengará el pago por domingos y festivos trabajados, siendo su importe de 45,00 € para el año 2007 y de 60,00 € para el año 2008. El pago de este concepto se hará extensivo a los/as trabajadores/as del grupo A en los casos en los que previamente lo autorice la Dirección-Gerencia.

### **Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias.**

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias al año, con ocasión de 1º de mayo, verano y Navidad, integradas por una mensualidad de salario base y antigüedad.



Se abonarán en las siguientes fechas:- 30 de abril - 30 de junio y - 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

### **Artículo 39. Paga de productividad y asistencia.**

En concepto de productividad, los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a una prima de asistencia consistente en una mensualidad de la retribución básica correspondiente a cada categoría, que se devengará una vez al año y se abonará en una sola paga en el mes de Septiembre y en función del absentismo en el período de los doce meses inmediatamente anteriores al mes de abono.

La paga se reducirá en función de la siguiente escala:

- Entre 5 y 15 días naturales de absentismo por I.T.: 10 %.
- Entre 16 y 30 días naturales de absentismo por I.T.: 20 %.
- Entre 31 y 45 días naturales de absentismo por I.T.: 25 %.
- Entre 46 y 60 días naturales de absentismo por I.T.: 30 %.
- Entre 61 y 75 días naturales de absentismo por I.T.: 40 %.

A partir de 76 días naturales de absentismo por I.T.: 100 %.

- La prima que dejen de percibir los trabajadores por esta causa, pasará a un fondo común y se distribuirá de forma lineal entre el resto de compañeros.

- A los efectos de este Artículo quedan exentas las compañeras que estén en situación de I.T. por riesgo de embarazo así como aquellos/as trabajadores/as que lo estén por I.T. por enfermedad profesional o accidente laboral.

### **Artículo 40. Dietas, viajes y desplazamientos.**

Los trabajadores que, en comisión de servicios, por orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual que les impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan, percibirán en concepto de dietas de manutención:

El importe económico a percibir se encuentra reflejado en la tabla salarial adjunta.

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



El tiempo empleado por el trabajador en el viaje se computará como jornada laboral, no superando su cómputo las 7 horas diarias.

Cuando en el mismo día se diera el viaje y la jornada laboral efectiva, el tiempo real de viaje computará como jornada, siendo el máximo 7 horas.

El alojamiento será a cargo de la empresa, para lo cual gestionará, en cada caso, el lugar donde deba realizarse, procurando que sea en hoteles de 2-3 estrellas.

Por la estancia del trabajador fuera de la provincia la empresa abonará un plus cuya cuantía se fija siguiendo la siguiente escala:

Estancias de hasta 4 días: 30,65 €.

Estancias de hasta 7 días: 49,04 €.

Estancias de más de 7 días: 49,04 € más 18,39 € por plaza.

En caso de realizarse desplazamientos fuera del territorio nacional, la cuantía de las dietas se corresponderá con la legalmente establecida o con la que previamente se fije, más el abono de los gastos de comisión por cambio de moneda en el extranjero.

El precio del kilometraje será el que apruebe la administración correspondiente.

#### **Artículo 41. Manutención.**

El importe de la manutención será según la tabla salarial adjunta para el año 2007.

La empresa abonará en la nómina del mes siguiente a la incidencia, las cantidades devengadas por los/as trabajadores/as afectados/as, previo informe y Vº Bº del responsable inmediato.

La empresa se hará cargo de la manutención del trabajador siempre que se produzcan algunas de las situaciones siguientes:

a) Cuando por necesidades técnicas no sea posible respetar el intervalo de 2 horas establecido para comidas (final jornada matinal y principio de la de tarde) y el trabajador se vea obligado a realizar su comida fuera de su lugar habitual.

b) En las jornadas de tarde-noche, siempre y cuando la jornada sea superior a 7 horas continuadas y finalice después de las 22 horas.

#### **Artículo 42. Anticipos salariales.**

El trabajador tendrá derecho a que se le concedan anticipos a cuenta del salario





mensual; para ello, la empresa dispondrá de una cantidad mensual consignada en su Presupuesto anual.

El anticipo se le descontará al trabajador en el recibo salarial del mes en que se le abone.

El trabajador que solicite un anticipo salarial no podrá volver a solicitarlo hasta transcurridos 3 meses desde que recibió el anterior.

Los anticipos salariales deberán ser aprobados semanalmente por la misma comisión especial que concede los anticipos reintegrables.

#### **Artículo 43. Anticipos reintegrables.**

La empresa concederá al personal fijo de plantilla anticipos reintegrables por un importe de hasta seis mensualidades del salario base correspondiente a la categoría de Oficial Administrativo, a reintegrar en 45 mensualidades, previa solicitud al Director/a-Gerente del IMAE, con expresión de las causas que motivan la prestación.

Los anticipos deberán ser concedidos por la comisión especial que se creará a tal efecto, esta comisión estar constituida por:

Dos representantes de los trabajadores.

Un representante de la empresa.

Esta comisión deberá responder por escrito en el plazo de 15 días, desde la recepción de la solicitud del anticipo al trabajador acerca de la concesión o denegación del préstamo. La denegación, en todo caso, habrá de ser motivada.

El trabajador que solicite un anticipo reintegrable no podrá volver a solicitar otro hasta transcurrido un año desde que reintegre el anterior.

#### **Artículo 44. Jubilaciones.**

Al amparo de lo dispuesto en el RD 1194/85 de 17 de julio, el/la trabajador/a fijo de plantilla que se jubile a los 64 años cumplidos, se jubilará con los mismos efectos que si se jubilara forzosamente a los 65 años, siempre que el/la trabajador/a hubiese cumplido los periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social, comprometiéndose el IMAE a no amortizar su plaza.

#### **Artículo 45. Jubilación anticipada.**

El personal fijo de plantilla que haya cotizado durante el período necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación anticipada desde la edad de 60 años, correspondiéndoles percibir en concepto de

premio de jubilación las cuantías que se establecen a continuación:

<b>EDAD</b>	<b>CUANTÍA</b>
A LOS 60 AÑOS:	35.650,00 EUROS
A LOS 61 AÑOS:	28.520,00 EUROS
A LOS 62 AÑOS:	21.750,00 EUROS
A LOS 63 AÑOS:	7.020,00 EUROS
A LOS 64 AÑOS:	6.000,00 EUROS

Estas cantidades se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que lo haga el resto de convenio.

La opción de jubilación deberá ejercerse en el plazo de un mes contado a partir del día en que se cumpla la edad que corresponda, si esta opción es ejercida con posterioridad al plazo indicado, la cuantía del premio será la correspondiente a la siguiente escala del baremo anterior.

El personal fijo de plantilla que haya cotizado durante el período necesario para tener derecho a pensión de la seguridad Social podrá acceder a la jubilación parcial desde la edad de 60 años en aplicación del contrato de relevo. Para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el/la trabajador/a que accede a la jubilación parcial, el IMAE, efectuará un contrato de duración determinada, que se tratará en la Comisión de Contratación.

La duración del contrato será igual al tiempo que falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de 65 años.

La duración de la jornada será como mínimo igual a la que mantenía el/la trabajador/a sustituido/a.

#### **Artículo 46. Ropa de trabajo.**

La empresa proporcionará las prendas de trabajo necesarias para el desarrollo de sus funciones, a las siguientes categorías y en los periodos que se indican:

Acomodadores/as-Conserjes, Porteros/as-Mantenedores/as, Jefe/a de Sala y Peones/as limpieza:

1 traje de invierno y otro de verano y calzado, cada dos años.

Tramoya y Peones/as limpieza: ropa de faena (de verano y de invierno) y calzado, cada año.





En el caso de que la trabajadora esté embarazada, el vestuario y calzados que se entreguen durante este periodo deberán ser los adecuados para su estado.

La entrega del vestuario deberá hacerse en las siguientes fechas: verano, el día 1 de mayo; e invierno, el día 1 de octubre.

La empresa será la encargada de la limpieza en seco del vestuario de trabajo.

## **Capítulo VI. Acción de derechos sindicales.**

### **Artículo 47. Garantías de los delegados de personal.**

Las garantías de los delegados de personal serán las que vienen establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Las horas retribuidas de las que pueden hacer uso los delegados de personal son 200 al año y su uso deberá ser notificado a la empresa con 48 horas de antelación.

Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas, aquellas que se deriven de los requerimientos de cualquiera de las partes (empresa/sindical) para asistir a reuniones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de comisiones paritarias. Sin embargo éstas se considerarán horas de trabajo efectivo.

La empresa, dentro de sus disponibilidades, pondrá a disposición de los delegados de personal los medios materiales necesarios para el ejercicio de su función de información de los/as trabajadores.

### **Artículo 48. Asambleas.**

La totalidad de los trabajadores del Instituto constituyen la Asamblea.

La empresa facilitará a los trabajadores un lugar donde reunirse en Asamblea.

Las reuniones se celebrarán normalmente fuera de las horas de trabajo, salvo que los representantes de los trabajadores soliciten a la empresa la celebración de las mismas durante la jornada laboral, por no coincidir el horario de todos/as los/as trabajadores/as.

La Asamblea se reunirá cada 6 meses, y en casos extraordinarios cuando se notifique con 48 horas de antelación.

### **Artículo 49. Comunicaciones.**

Cualquier comunicación que la empresa deba formular y afecte a todos los empleados de la misma o de uno o varios Departamentos o Servicios deberá hacerla, simultáneamente, a uno de los delegados de personal.

## Capítulo VII. Prestaciones Sociales.

### Artículo 50. Asistencia jurídica y garantías.

Por el IMAE se designará a su cargo la defensa del empleado que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozcan en la sentencia culpa por negligencia o mala fe y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio empleado o ser el IMAE el demandante.

Así mismo, el IMAE ofrecerá una terna de la cual el/la trabajador/ a elegirá el abogado que considere más idóneo para la defensa de sus intereses.

En caso de que la defensa afecte a varios trabajadores/as la elección corresponderá a éstos/as por mayoría. Si no se alcanzara un acuerdo decidirá el IMAE.

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

### Artículo 51. Póliza de accidente.

La empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes de trabajo, que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones:

Fallecimiento por accidente de trabajo: 30.000,00 €.

Fallecimiento por accidente no laboral: 18.390,97 €.

Muerte natural: 12.260,65 €.

Invalidez Permanente Absoluta: 24.521,29 €.

### Artículo 52. Prestaciones.

A los empleados que, posteriormente a su ingreso, se les exija por el Instituto o por la Ley un carnet de conducir distinto al requerido en las normas de ingreso, se les abonará el importe total del nuevo carnet.

### Artículo 53. Reconocimiento médico.

Todos los trabajadores del IMAE tienen derecho a un reconocimiento médico anual.

### Artículo 54. Complementos por enfermedad o accidente.

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad social por I.L.T., enfermedad común, accidente o maternidad, hasta completar el cien por cien de su salario real.

Esta ayuda económica comenzará a devengarse a partir del primer día y se mantendrá mientras el trabajador esté, sujeto a incapacidad laboral transitoria.

#### **Artículo 55. Derecho de protección a la embarazada.**

La empleada embarazada tendrá derecho a que se le asignen, dentro de su propio puesto de trabajo y temporalmente, tareas acordes con sus circunstancias, en caso de que las funciones que realizara habitualmente fueran perjudiciales para su estado por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo.

Cuando el comienzo o el final de la baja por maternidad coincida con el periodo de vacaciones, la trabajadora embarazada podrá unir sus vacaciones al periodo de baja.

Si la empleada no encontrara un turno adecuado fuera de la jornada de trabajo para realizar los cursos de preparación al parto, la empresa podrá optar entre cambiarle el turno de trabajo o el abono de los costes del curso.

#### **Artículo 56. Fondo social.**

Se establece la creación de un fondo de asistencia social para todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio, excepto para los trabajadores vinculados a la empresa por un contrato de duración inferior al año, al objeto de que puedan ceder a una ayuda económica ante determinadas prestaciones no cubiertas actualmente por la Seguridad Social (tratamientos odontológicos, prescripción de lentes, educación especializada, etc.).

La empresa destinará 6.000,00 € de su presupuesto anual al fondo de asistencia social.

En el caso de que las prestaciones concedidas no totalizaran dicha cifra, la diferencia se acumulará para el año siguiente.

Serán beneficiarios de esta ayuda social el trabajador, su cónyuge, hijos o familiares que estén legalmente a su cargo.

Las prestaciones de asistencia social deberán ser concedidas por la comisión que se encarga de la concesión de anticipos reintegrables, que se encargará de determinar los casos que contemplará dicha ayuda y la cuantía a aplicar.

Esta cantidad se incrementará todos los años en el porcentaje que lo haga el convenio.

**Artículo 57. Ayudas para gastos de sepelio.**

En caso de muerte del/la trabajador/a, cónyuge, equivalente o hijos, el IMAE, abonará al/la trabajador/a o a sus herederos legítimos la cantidad de 3.000,00 euros. Para ayuda a los gastos de sepelio.

**Artículo 58. Indemnización por daños en el trabajo.**

Si el/la trabajador/a en el desarrollo de sus funciones como consecuencia de un accidente de trabajo, se rompieran las gafas o sufriera deterioros en las piezas dentales, éstas serán pagadas por el IMAE o por un seguro que éste cree para estos casos específicos, siempre que lo acredite.

**Clausulas adicionales.**

**Primera.-** El carácter retroactivo de este Convenio (en cuanto a retribuciones) se entiende para todos los trabajadores adscritos a la empresa durante el período al que afecte la retroactividad, incluidos aquellos trabajadores que a la fecha de publicación del Convenio no presten sus servicios en la empresa.

En el caso de que, el trabajador se encuentre en situación de excedencia a la fecha de publicación del Convenio, la retroactividad de los aspectos económicos del Convenio.

Sólo le afectará durante el período de no excedencia.

**Segunda.-** En todo lo no regulado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas actualizadoras y de desarrollo.

**Tabla salarial de 2007**

	SALARIO BASE (X 12)	PLUS RESPONS. (X 12)	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO (X 12)	PLUS TURNICIDAD (X 12)	PLUS NOCTUR. (X 12)	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
<b>NIVEL A:</b>							
Acija/Garancia	1.628,44	238,50	45,76			2.232,73	34.588,92
Encargados/as	1.628,44	238,50	45,76			2.232,73	34.588,92
Jefe Técnico/as	1.628,44	238,50	45,76			2.232,73	34.588,92
<b>NIVEL B:</b>							
Oficial Admbrala.	1.385,23	169,59	45,76			1.890,61	24.768,24
Ayde.Preg./Produc.	1.385,23	169,59	45,76	40,00	34,30	1.890,61	24.768,24
Oficial Técnico	1.385,23	169,59	45,76			1.890,61	25.879,84
<b>NIVEL C:</b>							
Ayud. Admbrala.	1.279,33		45,76			1.325,12	21.018,79
Especialistas	1.279,33		45,76	40,00		1.415,89	22.108,00
Taquillero/as	1.279,33		45,76		59,77	1.385,12	21.498,79
<b>NIVEL D:</b>							
Academ. Consejo	1.173,43		45,76	40,00	45,95	1.305,17	20.355,79
Partera- Mantenedor	1.173,43		45,76	40,00	45,95	1.305,17	20.355,79
<b>NIVEL E:</b>							
Peón	1.034,40		45,76	40,00		1.160,89	18.065,88
Limpiadora	1.034,40		45,76	40,00	40,50	1.120,19	17.579,88
<b>OTRAS RETRIBUCIONES</b>				<b>INDEMNIZACIONES</b>			
Plus de Operador Cinem.	18,25 €/ día			Dieta Completa		58,25	
Plus de Festivos	45,00 €/ Dem./Fest.Trab.			Media Dieta		29,13	
* (Este concepto entrará en vigor después de la publicación del Convenio)				Mantención		11,76	
				Lecederación		0,18	

