CONVENIO UNICO PARA LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACION TEATRO VILLAMARTA

Capítulo I. Disposiciones Generales

Articulo 1. Ámbito De Aplicación

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación para todo el personal que presta sus servicios en la Fundación Teatro Villamarta mediante contrato laboral, en cualquiera de las formas establecidas en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Articulo 2. Ambito Temporal.

Las materias acordadas en el presente convenio surtirán efecto, en la forma por el mismo previstas, desde el 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2010.

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

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

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

Articulo 3. Comisión De Seguimiento E Interpretación.

Estará constituida por la Dirección de la Fundación Teatro Villamarta (o persona en quien delegue) y el Representante de los trabajadores.

Serán funciones de la comisión las siguientes.

a. Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.

b. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c. Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen al Representante de los trabajadores o a esta misma.

d. Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.

e. Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.

f. Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

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

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

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

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

Capítulo II La Jornada De Trabajo

Articulo 4. La Jornada Laboral

La jornada laboral anual de los trabajadores de la Fundación Teatro Villamarta será de 1.596 para el 2008, 1.589 para el 2009 y 1.596 para el 2010; que corresponden a 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

A. La jornada ordinaria de trabajo podrá ser partida .en periodos de actividad

escénica. y continua .en periodos sin actividad escénica.; con una duración que oscilará entre las 5 y 9 horas.

No obstante, en periodos de actividad, la jornada podrá ser de hasta 11 horas; que podrá ampliarse una hora más para terminación de tareas teniendo, en este caso, carácter de hora extraordinaria.

En cuanto a la duración mínima de jornada, ésta podrá reducirse al tiempo que dure la prestación del servicio, previa solicitud del trabajador.

En ningún caso, salvo las excepciones que marque la ley, la jornada laboral podrá ser superior a 12 horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán doce horas; si bien, en periodos con programación, este intervalo podría reducirse, no pudiendo ser inferior a las 10 horas.

B.Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta 14 días, de dos días ininterrumpidos. En los casos en que la actividad lo permita, comprenderá el sábado y el domingo, siendo la norma general en los periodos de no actividad. Si la actividad no lo permite la distribución del descanso seguiráteniendo la consideración de dos días naturales ininterrumpidos, haciendo coincidir uno de ellos en domingo o, en su defecto, en días laborales consecutivos.

Los descansos no disfrutados en periodos superiores a 14 días por necesidades del servicio se recuperarán en el mes siguiente a la finalización de la actividad que lo impedía; o, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá reservar su compensación para momentos de menor actividad. En este último caso, podrán disfrutarse con mayor flexibilidad .no necesariamente en periodos de dos días y de forma similar a otros periodos vacacionales.

C. La Dirección dará copia al representante de los trabajadores y a los distintos servicios, antes del día 20 de cada mes, de los cuadrantes con la distribución de la jornada de trabajo del mes siguiente de todos los trabajadores de la Fundación. Este cuadrante será el reflejo de los horarios estructurales necesarios para el desarrollo específico de la programación y los horarios complementarios para el desarrollo general de la actividad.

Para configurar éstos últimos, se tendrán en cuenta las sugerencias de los trabajadores, en aras a lograr una mayor eficacia y rendimiento en el puesto a desempeñar y hacer más compatible la vida laboral y familiar/personal.

A la hora de la distribución de las horas complementarias, se tendrá en cuenta que los distintos departamentos deberán contar con el personal indispensable para la prestación básica de servicios en horario de actividad general.

En los cuadrantes horarios figurarán, además de los descansos, la hora de entrada y la hora prevista de salida.

Estos cuadrantes tendrán carácter indicativo y flexible, pudiéndose realizar modificaciones .tanto de ampliación como de reducción de jornada. para atender las necesidades específicas del servicio. Estas modificaciones deberán ser comunicadas formalmente y con carácter previo (siempre que ello sea posible). En todo caso se tendrá en cuenta que si el horario es ampliado, no se computarán como horas extraordinarias, salvo en las excepciones previstas

D. La hora extraordinaria adquirirá tal condición y se computará como doble de la hora normal sólo en los siguientes casos. cuando se superen las 11 horas trabajadas en una jornada; cuando se atienda una actividad no prevista y, por tanto, no incluida en el cuadrante horario del mes correspondiente.

E. En cuanto a los descansos dentro de la jornada de trabajo, cuando ésta o cualquiera de sus tramos, si es partida, supere las cinco horas, se disfrutará de un descanso de 20 minutos.

Bajo las mismas circunstancias, cuando los tramos de trabajo estén comprendidos entre las siete y las nueve horas, el descanso será de treinta minutos; y de cuarenta y cinco, cuando supere las nueve horas; pudiéndose fraccionar en descansos de veinte y diez minutos y treinta y quince respectivamente.

En todo caso se tendrá en cuenta que el trabajador tendrá derecho a un descanso de una hora para la comida cuando, por prolongación de la jornada o en jornadas partidas, no sea posible respetar el intervalo de 2 horas establecido para las comidas (en horario comprendido entre las 14.00 y las 17.00 horas); y cuando en jornadas continuadas de tarde.noche de más de 6 horas el trabajo se finalice después de las 01,00 horas. En estos casos, el descanso de jornada quedaría fijado en 20 minutos y en 30 para jornadas de más de 9 horas.

Cualquiera de estos descansos tendrá la consideración de trabajo efectivo y se disfrutarán sin perjuicio del normal funcionamiento del Teatro.

F. Se establece que en la jornada partida cada fracción no podrá ser menor a 3 horas; si bien, previa solicitud del trabajador afectado, la convocatoria de jornada partida se podría reducir a 2 horas.

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

H. Los criterios de duración de jornada, descansos y cómputo de horas extraordinarias se aplicarán también a aquellos trabajadores en gira con producciones del Teatro Villamarta o que, por cualquier circunstancia, realicen su

jornada laboral en un lugar no habitual.

Capítulo III Vacaciones, Permisos Y Excedencias

Articulo 5.Vacaciones. Y Compensación De Horas

Anualmente, y antes del 30 de abril, la Dirección dará a conocer el periodo en que se podrán solicitar las vacaciones anuales; debiendo los trabajadores solicitarlas en las tres semanas siguientes, de forma que el cuadrante de vacaciones quede expuesto el 31 de mayo. La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales, que se podrán disfrutar como sigue.

a. Un solo periodo consecutivo.

b. 21 y 9 días naturales consecutivos, con un intervalo entre ambos periodos de al menos una semana y no pudiéndose solicitar su disfrute en los periodos de actividad.

Uno de los periodos tendrá que coincidir con el periodo por cierre vacacional del teatro; ó 15 y 15 días naturales consecutivos si, en el futuro, el periodo de cierre del teatro lo permitiese.

c. Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciese una situación de I.L.T., dictaminada por la Seguridad Social, no se computará a efectos de duración de las vacaciones. La interrupción de las vacaciones por causa de enfermedad no modificará en ningún caso el Plan de Vacaciones, por lo que el trabajador se deberá incorporar en la fecha prevista de finalización de sus vacaciones y disfrutará de los días correspondientes a la incapacidad temporal cuando lo permitan las necesidades del servicio al que pertenece.

d. Al finalizar la temporada ordinaria (31 de agosto), se establecerá el computo anual de horas, así como el periodo de descanso por acumulación de horas, teniendo el trabajador que estar a fecha 10 de enero en computo cero. Si por razones del servicio, éstas no pudieran ser compensadas durante el año en curso o antes del 10 de enero del año siguiente, se acordará una compensación entre la Dirección y el representante de los trabajadores con el visto bueno de los trabajadores implicados; y quedando excluidos aquellos casos en que por excedencia o baja temporal del trabajador se imposibilite que la Dirección pueda compensar dichas horas.

Articulo 6. Permisos Y Licencias Retribuidos

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

a. Por matrimonio o unión de hecho del empleado, 15 días naturales.

b. En caso de muerte del cónyuge o equivalente, abuelos, padres, padres políticos, hijos, nietos, hermanos o cuñados, el trabajador tendrá derecho a 2 días hábiles de licencia. En caso de tener que realizar desplazamiento fuera de la provincia, la licencia será de 4 días.

En caso del fallecimiento del cónyuge o equivalente en que se den las circunstancias de tener hijos 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 2 días hábiles de licencia; y al día del hecho causante, si fuera menor a 24 horas.

Si, por hospitalización superior a 24 horas, el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia, la licencia será de 4 días.

d. Por nacimiento de un hijo, se tendrá derecho a 2 días hábiles de licencia. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e. Por traslado de domicilio, 1 día hábil.

f. Por concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales o privados, durante los días de celebración, siempre que justifique su asistencia y durante el tiempo necesario, en caso de desplazamiento.

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

h. Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico del trabajador o hijo de este, siempre que se avise con anterioridad y siempre que se justifique la imposibilidad de realizarla fuera del horario de trabajo

i. Por parto, 18 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 20 semanas. El período de suspensión se distribuirá a elección de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

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 la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte indeterminada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con el

de la madre; salvo que en el momento de la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

j. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de 18 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Para los casos de en que los menores tengan seis años o más, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. La duración de la suspensión será, asimismo, de 18 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores cuya edad supere los seis años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

En los casos de disfrute simultaneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 18 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que corresponden en caso de parto múltiple.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

l. Los trabajadores con hijos menores de un año tienen derecho a una hora diaria, al comienzo o al finalizar la jornada, de permiso retribuido. Este periodo se ampliará en tiempo igual en caso de partos múltiples. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora a opción del interesado/a mediante comunicación escrita.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

k. Los trabajadores tendrán derecho a 6 días laborales por año no incluidos en los puntos anteriores que deberán ser solicitados antes del día 15 del mes anterior si la petición no se debe a causas urgentes o de imposible previsión por parte del trabajador. Como norma, no se podrán disponer de estos días durante los periodos de actividad.

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

m. Los trabajadores tendrán derecho a solicitar días laborales con cargo a la compensación de horas antes del día 15 del mes anterior. Estos días se solicitarán preferentemente para acumularlos a periodos vacacionales y en cualquier caso, quedan excluidos los periodos de actividad.

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

Artículo 7. Excedencias

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

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

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

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

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

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

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

En lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el

Estatuto de los Trabajadores y demás normativas vigentes.

Capítulo IV Mejoras Sociales

Articulo 8. Asistencia Jurídica Y Garantías

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

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

Artículo 9. Seguro De Vida.

La Fundación mantiene una póliza de vida con los trabajadores a que se refiere el artículo 1 del presente Convenio, que garantiza a cada trabajador una indemnización de 13.000,97 euros en caso de fallecimiento ocurrido por cualquier causa y en cualquier lugar, sin más excepción que el suicidio durante el primer año de su inclusión en el grupo asegurado.

Artículo 10. Fondo De Pensiones

La Fundación apoyará económicamente el Plan de Pensiones que contraten los trabajadores de la empresa que tengan una antigüedad en la empresa de al menos un año. La aportación inicial de la Fundación será de 20 € por mes y trabajador y la del trabajador, un mínimo inicial de 20 €; pudiendo ser su aportación superior, pero nunca inferior a la de la Fundación.

Estas cantidades se incrementarán, tanto por parte de la Fundación como del trabajador, en el equivalente al IPC anual.

El trabajador beneficiario deberá presentar un justificante bancario en los 10 primeros días de octubre que acredite el pago del Plan de Pensiones suscrito, con el objeto de que la Fundación le abone de una sola vez y en la nómina de noviembre la aportación anual que le corresponde en dicho plan.

Asimismo, el trabajador beneficiario del Plan de Pensiones deberá notificar su baja en el mismo, en el momento en que ésta se produzca

Artículo 11. Anticipos

La Fundación destinará un fondo de 6.000 euros para la concesión de anticipos reintegrables al conjunto de sus trabajadores.

Los anticipos se concederán por un importe máximo de hasta 750 euros y serán reintegrables, como máximo, en 10 meses.

Los anticipos deberán solicitarse por el trabajador en impreso al efecto, acompañando los justificantes que crea oportunos para mantener su concesión. No podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior y haya transcurrido al menos seis meses desde el reintegro total de éste.

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

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

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

.Procesos de ejecución de deuda, cuando signifique el embargo de la vivienda habitual.

.Para casos de desahucio o adquisición de vivienda que se habite en régimen de alquiler en ejercicio de derecho de retracto o tanteo.

.Para gastos de intervención quirúrgica o enfermedad grave no cubiertos por la Seguridad Social.

.Fallecimiento de cónyuge o hijos.

.Para reparación de vivienda de inexcusable realización.

.Para los gastos ocasionados por la tramitación de la separación o divorcio.

.Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

Artículo 12. Jubilación Anticipada

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

Artículo 13. Fondo Social

La Fundación Teatro Villamarta incluye en su presupuesto de gastos una cantidad destinada a Fondo Social, siendo ésta de 7.500 € (reflejar incremento anual del IPC) por año distribuyéndose en dos apartados.

a. Fondos para objetivos marcados por la Fundación 3.750 €.

b. Fondos para acciones propuestas por los trabajadores. 3.750 €.

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

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

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

a.a. Formación de colectivos, orientada a mejoras de calidad (eficacia y eficiencia) en la actividad de la Fundación.

a.b. Salud laboral y asistencia sanitaria.

a.c. Seguro de vida.

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

b.a. Formación profesional, con un 28,44%.(1.066,5 €), distribuidos como sigue.

b.a.a. Idiomas.

b.a.b. Matriculas no oficiales en cursos, seminarios sobre materias relacionadas con el sector

b.a.c. Cursos de informática que no tengan nada que ver con las actividades del Teatro.

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

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

.Faltara dinero, se bajaría el porcentaje a repartir.

b.b. Prestaciones no cubiertas por la Seguridad Social, con un 33,13% (1.242,37

€), asignado a los apartados siguientes.

b.b.a. Actuaciones y prótesis dentarias, de visión, auditivas y ortopédica, así como gastos de médicos (psicopedagogos u otros) prescritos por el médico de la Seguridad Social.

Se especifica que los beneficiarios de este apartado son. el trabajador, cónyuge que no trabaje e hijos que dependan económicamente del trabajador; abonándole un 25% de las facturas presentadas.

b.c. Ayudas familiares, con un 20% (750 €), repartidos de la siguiente forma.

b.c.a. Ayudas a estudios del trabajador y sus familiares.

. Guardería.

. Preescolar, ESO y COU.

. Estudios Universitarios.

El reparto de la cantidad disponible será equitativo, entregando para su justificación cualquier documentación que lo acredite.

b.c.b. Ayuda por natalidad. 90 €.M

b.d. Actividades culturales, con un 18,43% (691,12€), distribuyéndose así. De forma global, cualquier actividad o asistencia cultural, como por ejemplo. asistencia a eventos artísticos (como espectador o como visitante para conocer otros modos de funcionamiento de instituciones, etc.), asistencia a Ferias y Congresos.

Al final del año se presentará los tickets, abonándose un 25% del importe de los justificantes presentados. Si hay sobrante de dinero, se destinará a otras prestaciones con más demanda.

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

a. Localidades para espectáculos.

Los trabajadores (vinculados directamente e indirectamente a la Fundación Teatro Villamarta, con antigüedad de servicio en ella de .al menos. un año) y sus

beneficiarios (cónyuge, hijos o familiares a su cargo) tendrán a su disposición seis localidades para las funciones de los espectáculos y conciertos programados directamente por la Fundación; siempre que la modalidad de contrato establecida con la compañía lo permita.

La distribución interna de estas localidades de protocolo se hará de la forma siguiente.

a.a. Cada trabajador realizará la solicitud por escrito, con una antelación mínima de una semana.

a.b. Habrá un límite de solicitudes por trimestre, hasta un 50 % de los espectáculos (si tiene más de una función se podrá optar a todas las representaciones; pero si le toca una, ya no entrará en el sorteo de las demás funciones).

a.c. Si superan las peticiones el número de entradas disponibles para cada función, se realizará un sorteo.

a.d. La persona encargada del sorteo es la jefa de taquillas.

Capitulo V. Derechos Profesionales

Articulo 14. Catalogo De Puestos De Trabajo

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

Dicho Catálogo estará integrado por lo siguiente.

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

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

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

Existen siete categorías profesionales.

.NIVEL A. Subdirección.

Puestos.

Subdirección de Gestión de la Organización

Subdirección de Producción y Servicios

.NIVEL B. Jefatura de Área.

Puestos.

Jefatura del Área Técnica

.NIVEL C. Jefatura de Departamento.

Puestos.

Jefatura del Gabinete de Prensa.

Jefatura de Taquilla y Sala.

Jefatura de Producción.

Jefatura de Escenario.

Jefatura de Mantenimiento y Servicios.

Jefatura de Dirección y Administración.

.NIVEL D. Jefatura de Sección.

Puestos.

Subjefatura de Comunicación.

Subjefatura de Programación.

Subjefatura de Oficina Técnica.

Subjefatura de Escenario.

Subjefatura de Gestión Presupuestaria.

.NIVEL E. Técnicos Especialistas.

Puestos.

Ayudante de Comunicación.

Ayudante de Producción (+ Regiduría)

Ayudante de Programación.

Técnico de Escenario.

Ayudante de Taquilla y Sala.

Ayudante de Administración y Gestión.

.NIVEL F. Auxiliares.

Puestos.

Auxiliar de Comunicación.

Auxiliar de Producción.

Auxiliar de Escenario.

Auxiliar de Administración, Taquilla y Sala.

.NIVEL G. Operarios.

Puestos.

Carga y descarga.

Mantenimiento y Servicios.

Portería y Sala.

Los niveles salariales estarán distribuidos en estos siete niveles profesionales; existiendo, además, un incentivo (el Complemento de Especial Disponibilidad) para determinados puestos de trabajo.

NIVELES SALARIALES. (distribuidos en 14 pagas anuales)

Nivel B. 43.189,58 €

Nivel C. 30.226 €

Nivel D. 26.838 €

Nivel E. 24.738 €

Nivel F. 18.900 €

Nivel G. 12.460 €

INCENTIVO (Complemento de Especial Disponibilidad). (distribuidos en 12 pagas anuales) 3.807 €

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

.NIVEL A. Subdirección.

Descripción de funciones.

a. Nivel alto directivo.

b. Conjuntamente con la Dirección.Gerencia, diseñar, organizar, coordinar, controlar y evaluar todos los procesos de gestión y producción de la Fundación que tenga asignados.

c. Organizar y controlar toda la relación con los proveedores.

9 de junio de 2009 B.O.P. DE CADIZ NUM. 108 Página 9

d. Organizar y controlar el mantenimiento de las bases de datos y directorios.

e. Formar parte del Consejo de Dirección del Teatro, de cara a la coordinación general de la actividad.

f. Asumir la jefatura de personal y canalizar la coordinación con los distintos departamentos a su cargo.

g. Coordinar los informes para la realización de los presupuestos, así como llevar el control de la ejecución presupuestaria.

NIVEL B. Jefatura de Área.

Descripción de funciones.

a. Nivel directivo. Ejecutivo.

b. Organizar, coordinar, controlar y evaluar todos los procesos de gestión y producción de la Fundación que tenga asignados en su Área.

c. Ejercer la jefatura de personal del área y canalizar la coordinación de la actividad.

d. Suministrar a la Subdirección los informes para la realización de los presupuestos, así como llevar el control de la ejecución presupuestaria.

NIVEL C. Jefatura de Departamento.

Descripción de funciones.

a. Nivel ejecutivo.

b. Realizar funciones y tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos

generales que le son definidos y, de acuerdo con ellos, con autonomía, iniciativa y responsabilidad.

c. Coordinar y supervisar funciones realizadas en su departamento o en uno o varios servicios; así como al personal que las ejecuta.

d. Suministrar los informes técnicos específicos que le sean requeridos, para la mejor toma de decisiones.

NIVEL D. Jefatura de Sección.

Descripción de funciones.

a. Nivel ejecutivo.operativo especializado.

b. Realizar funciones que suponen la coordinación y supervisión de tareas especializadas diversas, realizadas directa o indirectamente.

c. Realizar y/o coordinar tareas complejas y homogéneas, de acuerdo con instrucciones concretas.

NIVEL E. Especialistas.

Descripción de funciones.

a. Nivel operativo especializado.

b. Realizar tareas complejas y homogéneas que suponen conocimientos especializados, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica, con autonomía dentro del proceso establecido.

c. Realizar trabajos de ejecución autónoma; comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser asistido por otros trabajadores.

NIVEL F. Auxiliares.

Descripción de funciones.

a. Nivel operativo con cualificación.

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

NIVEL G. Operarios.

Descripción de funciones.

a. Nivel operativo.

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

Capítulo VI Régimen Disciplinario

Articulo 15. Las Faltas

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

Son faltas leves.

a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b. La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada,

a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

c. La falta de registro en relojes de control o de firma en las listas de asistencia

d. La incorrección con el público, superior, compañeros o subordinados cuando no deba ser calificada como grave.

e. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

f. No cursar ante la Fundación Teatro Villamarta el parte de baja, o parte de confirmación derivado de las situaciones de enfermedad o accidente en el plazo de tres días hábiles a la fecha del hecho causante.

g. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

h. Fumar en el centro de trabajo, salvo en los espacios al aire libre.

Son faltas graves.

a. La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, siempre que dichas instrucciones estén dentro de las funciones y tareas del trabajador.

b. El incumplimiento o emisión de órdenes, instrucciones reglamentos que

contravengan las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

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

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

e. La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o con los administrados.

f. Causar intencionadamente daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

g. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativa y manifiestamente en el trabajo.

h. La acumulación de tres faltas leves de las previstas en su apartado h.

i. Intervenir en un proceso administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

j. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

k. No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Fundación o se utilice en provecho propio.

l. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

m. La grave perturbación del servicio.

n. El atentado grave a la dignidad de los trabajadores.

o. La comisión de tres faltas leves en el período de seis meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

p. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo

q. La conducta negligente en su puesto de trabajo de tal forma que ponga en grave peligro su integridad o seguridad personal o la de terceras personas.

Son faltas muy graves.

a. La reiteración en la comisión de la falta grave b) y así se manifieste en virtud

de sanción anterior en el período de un año.

b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c. El abandono del servicio sin previo anuncio sin causa justificada.

d. Las conductas constitutivas de delito doloso.

e. El acoso sexual.

f. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

h. La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizándolas facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i. La revelación de cualquier información de reserva obligada, incurrir en violación de secretos relativos a la fundación, o divulgar datos o información de carácter confidencial, tanto dentro como fuera de la empresa.

j. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l. La realización de actos encaminados a coartar el libre y legítimo ejercicio del derecho de huelga.

m. Los actos limitativos de la libre y legítima expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

n. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

Articulo 16. Sanciones Aplicables

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

éstas serán las siguientes.

Faltas leves.

a. Amonestación verbal

b. Amonestación por escrito

Faltas graves.

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

Faltas muy graves.

a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b. Despido disciplinario

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

a. Intencionalidad del infractor.

b. Perturbación que pueda producir en el normal funcionamiento de la actividad.

c. Los daños y perjuicios o la falta de consideración que puedan implicar con respecto a las personas

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

e. Reincidencia.

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

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

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

6. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones

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

Artículo 17. Prescripción De Las Faltas.

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

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

Capítulo VII. Estructura Salarial.

Artículo 18. Estructura Salarial y Clasificación.

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

Artículo 19. Estructura retributiva.

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

a. Salario base

b. Pagas extraordinarias

c. Otros complementos.

c.a. Complemento de antigüedad

c.b. Complemento de Especial Disponibilidad

c. Pluses.

d.a. Plus por guardia o alerta

El salario base, las pagas extraordinarias, complementos y pluses se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero, en el porcentaje a que se refiere el artículo 20 del presente Convenio, para todos los trabajadores de la Fundación Teatro Villamarta, y en su caso, los contratados a través de empresas de trabajo temporal; tal y como se establece en el ámbito de aplicación de este Convenio.

a. Salario Base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en 12 mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada una de las categorías profesionales especificadas en este convenio. El nuevo salario base incluye el complemento de funcionalidad del anterior convenio que retribuye, con carácter general, la disponibilidad efectiva de los trabajadores de la Fundación a la hora de organizar la jornada laboral asumiendo flexibilidad horaria, rotación de turnos, trabajo nocturno y en días festivos, multifunción y cumplimiento de objetivos. Estas circunstancias de la organización de la jornada laboral en la Fundación tienen rango de estructuras salariales ordinarias, por lo que su retribución queda indisolublemente unida al salario base.

b. Pagas extraordinarias.

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

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

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

c. Otros complementos.

c.a. Complemento de antigüedad.

El complemento de antigüedad está constituido por una cantidad mensual que se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 años o múltiplos de 3 continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el Teatro Villamarta.

Se computará, a efectos de antigüedad, todos los periodos trabajados en la Fundación tanto con contrato de ésta como con empresas de trabajo temporal, haya habido o no interrupción entre los contratos, siempre que se haya ocupado un puesto a jornada completa. La antigüedad se computará como un año trabajado cuando, ese año natural, la relación laboral haya sido de al menos 9

meses. Cuando en un mismo año no se cumpla este requisito sólo se computará el periodo trabajado.

La cuantía de este complemento será a razón del 5% del salario base de cada categoría, hasta un máximo del 40%.

c.b. Complemento de Especial Disponibilidad

A partir del 1 de enero de 2008, se reconocerá un nuevo Complemento de Especial Disponibilidad para aquellos trabajadores cuyas funciones y horarios están relacionados más directamente y de manera habitual con las actividades escénicas y sus necesidades horarias.

Retribuye a aquellos trabajadores que, de una forma continuada y estable, a lo largo de toda la temporada y en periodo de gira, desarrollan sus funciones laborales con máxima flexibilidad horaria, adaptación de turnos a las necesidades de producción y trabajos nocturnos y festivos.

Tienen derecho a este Complemento quienes desempeñan los siguientes puestos de trabajo.

Jefatura de Producción

Jefatura del Gabinete de Prensa

Subjefatura de Comunicación

Jefatura de Taquilla y Sala

Jefatura del Área Técnica

Jefatura de Escenario

Subjefatura de Escenario

Técnico de Escenario

Jefatura de Mantenimiento y Servicios

La cuantía del Complemento de Especial Disponibilidad será de 317,25 € mensuales desde el 1 de enero de 2008.

e. Pluses.

Plus por guardia o alerta

Este plus retribuye la disposición de aquellos trabajadores que, por las

características especiales de su puesto de trabajo, puedan ser requeridos fuera del horario de trabajo para la incorporación inmediata a su puesto y solo en casos urgentes a demanda del C.R.A. (Centro Receptor de Alarmas) o de la Policía Local, Policía Nacional o Guardia Civil.

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

Este complemento se devengará dos veces al año, en las nóminas de abril y octubre, y su cuantía será de 378,5 € al semestre.

Plus de regiduría

Este plus retribuye la realización efectiva de las funciones de regiduría en los espectáculos de producción propia de la Fundación o para aquellas obras para que se requiera específicamente.

Este complemento se devengará en el mes siguiente al del desarrollo de la actividad, siendo su cuantía de 150 € por producción.

Artículo 20. Revisión Salarial

Durante la vigencia del presente Convenio, la revisión salarial de todos los conceptos económicos, con excepción del seguro de vida, será anual y con efectos de 1 de enero; y consistirá, cuanto menos, en el incremento correspondiente a la subida del índice nacional de precios al consumo de cada año (IPC) publicado por el gobierno en el mes de enero.

Articulo 21. Dietas, viajes y desplazamientos.

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

.Media dieta. una comida fuera de casa (almuerzo o cena).....29,25 euros / día

.Dieta de manutención. Dos comidas fuera de casa.....58,50 euros / día

.Dieta completa. Tres comidas más alojamiento.....126,63 euros / día

Desglose por conceptos.

.Desayuno.....
.3,24 euros

.Almuerzo.....2
9,25 euros

.Cena.....2
9,25 euros

.Alojamiento.....
64,89 euros

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

Como norma general, tendrá la consideración de media dieta los viajes realizados a partir de las 15.00 horas o hasta las 15.00 horas; teniendo como referencia la hora de llegada / partida el domicilio del trabajador.

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

El desplazamiento correrá a cargo de la Fundación Teatro Villamarta y, sólo por acuerdo mutuo entre el trabajador y la Fundación; este utilizará el vehículo propio, fijándose el precio del kilometraje en 0,18 euros / Km

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

ESTANCIAS DE 1 HASTA 7 DÍAS.....32,44 EUROS / DÍA

A PARTIR DEL 8º Y HASTA EL 14º.....43,26 EUROS / DÍA

Articulo 22. Manutención

El importe de la manutención se establece en 10 euros

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

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

Cuando, por prolongación de la jornada o en jornadas partidas, no sea posible respetar el intervalo de 2 horas para las comidas (en horario comprendido entre

las 14.00 y las 17.00 horas);

Cuando, en jornadas continuadas de más de 6 horas, el trabajo se acabe después de las 01,00 horas.

Articulo 23. Uniforme de trabajo

a. La Fundación Teatro Villamarta proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice.

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

a.b. Al personal de sala y taquilla, un traje de invierno y otro de verano cada tres años.

La empresa se encargará de la limpieza en seco de este vestuario.

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

b. A aquellos trabajadores que, entre sus funciones habituales de trabajo, se incluyan las de relaciones con el público y cargos de representación, se les asignará el valor económico (216,31 €) de un traje de chaqueta de verano y uno de invierno; que deberá guardar concordancia con la línea de imagen del Teatro. Percibirán esta ayuda económica, tanto para el vestuario de verano como para el de invierno, los trabajadores que ocupen los siguientes puestos. Subdirección de Producción y Servicios, Jefatura del Gabinete de Prensa, Jefatura de Taquilla y Sala y Subjefatura de Comunicación.

Sólo recibirán esta ayuda económica una vez al año quienes ocupen los siguientes puestos de trabajo. Jefatura de Producción, Ayudante de Comunicación y Ayudante de Taquilla y Sala.

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

Capítulo VIII Derechos Sindicales

Articulo 24. El Representante de los Trabajadores

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

b. El Representante de los Trabajadores recibirá información sobre la política de personal de la Fundación Teatro Villamarta, que les será facilitada anualmente.

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

a) Planes de formación de personal.

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

c) Cualquier asunto de personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Articulo 25. Garantías personales

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

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

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

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

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

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

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

Articulo 26. Asambleas

a. Están legitimados para convocar asambleas.

a.a. Por el Centro de Trabajo.

a.b. El Representante de los Trabajadores

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

b. Serán requisitos para convocar una asamblea los siguientes.

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

b.b. Señalar día, hora y lugar de celebración.

b.c. Indicar el orden del día.

b.d. Acreditar la legitimación de los/as firmantes de la convocatoria,