



CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA FUNDACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL GRAN TEATRO DE CÓRDOBA Y SUS TRABAJADORES

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito entre la representación legal de la Fundación Pública Municipal Gran Teatro de Córdoba y sus trabajadores, con vigencia desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 2004, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

A C U E R D A

Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 11 de febrero de 2005.— El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la F.P.M. Gran Teatro de Córdoba Asisten:

— Por la Empresa: Don Ramón López López (Director-Gerente del Gran Teatro).

— Por los trabajadores: Don Antonio Encinas-Rey (CC.OO.), don José Luis Llanero Núñez (U.G.T.).

— Asesores: Don Ignacio Ruiz Soldado (Jefe de Área de Personal y Servicios Internos del Excelentísimo Ayuntamiento de Córdoba), doña Lourdes Muñoz Torrero (U.G.T.) y don José Antonio López García (CC.OO.).

— Secretario: Don Antonio Berzosa García (Interventor de la Fundación).

En la Sala de Juntas de la Fundación Pública Municipal del Gran Teatro de Córdoba, sita en la planta de Anfiteatro, siendo las 11'30 horas del día 18 de noviembre de 2004, se reúnen los señores relacionados, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de esta Fundación.





En un principio se acuerda por ambas partes que la duración del Convenio Colectivo podrá abarcar los ejercicios 2004 y 2005.

Postura manifestada por los trabajadores:

Se toma la palabra por los representantes de los trabajadores, exponiendo que han ido perdiendo nivel adquisitivo en los últimos años, al tener subidas iguales a las que han fijado las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para todos los funcionarios públicos y ser el IPC superior a las mismas. Por ello plantean que habría que establecer un plan que reduzca las diferencias salariales con el Ayuntamiento en 3 ó 4 años, con subidas que podrán ser en algunos años hasta el 10%.

Para este año 2004, plantean una subida del 4%, manifestando que igual que la establecida en el Ayuntamiento, y una paga consolidable igual al salario mensual de un oficial que podría ser de unos 1.200 euros.

Postura manifestada por la Fundación Gran Teatro:

Se manifiesta que es excesiva la subida propuesta y que la subida real del Ayuntamiento de Córdoba no ha sido del 4%, y que ésta ha conllevado la eliminación de las partidas que existían con un 0,8% del Presupuesto para mejoras sociales y que no ha sido para todos igual, subiendo más para las categorías inferiores.

Para este ejercicio 2004 la Fundación considera aceptable una subida del 3,2%, para todo el personal y una paga lineal consolidable de 200 euros por persona, que podría pagarse en octubre.

Tras las oportunas deliberaciones sobre los temas expuestos, se da por concluida la reunión a las 13 horas, del día arriba indicado, emplazándose para una próxima reunión el día 25 de noviembre en el que se evaluarían por ambas partes las propuestas formuladas.

El Secretario de la Comisión Negociadora, Antonio Berzosa García.

Hay varias firmas.

Acta Final de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la F.P.M. Gran Teatro de Córdoba Asisten:

- Por la Empresa: Don Ramón López López (Director-Gerente del Gran Teatro).
- Por los trabajadores: Don Antonio Encinas-Rey (CC.OO.), don José Luis Llanero Núñez (U.G.T.).
- Asesores: Don José Antonio López García (CC.OO.).





En la Sala de Juntas de la Fundación Pública Municipal del Gran Teatro de Córdoba, sita en la planta de Anfiteatro, siendo las 12'00 horas del día 28 de diciembre de 2004, se reúnen los señores relacionados, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de esta Fundación, para tratar los siguientes temas:

Punto Único.— Convenio Colectivo.

Tras diversas intervenciones por parte del representante de la empresa y de los trabajadores, ambas partes llegan al siguiente acuerdo que se entiende definitivo y da por concluida la negociación colectiva del Convenio. Los acuerdos adoptados son:

Vigencia: El período de vigencia para este Convenio será desde el 1 de enero del 2004 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Revisión salarial: Se aplicará, sobre las retribuciones salariales al 31 de diciembre del 2003, un 3 por ciento.

Se crea una Gratificación Especial, igual para todas las categorías, dividida a su vez en dos conceptos:

— Plus de Productividad, por importe de 300 euros/año.

— Plus de Asistencia, por importe de 200 euros/año.

Aportación Plan de Pensiones: Para el año 2004, la aportación de la Empresa al Plan será de 200 euros/año/trabajador.

Salvo los apartados anteriores, que serán incluidos en el texto del Convenio Colectivo, el resto del articulado del mismo no será modificado.

Se incorpora también a este Acta el Preparado económico alcanzado para el período 2005/2006, suscrito con fecha 16 de diciembre de 2004, que servirá de base para la negociación del nuevo Convenio Colectivo.

Se adjunta para su firma el:

—Convenio Colectivo.

— Tabla salarial para el año 2004.

— Preacuerdo Económico 2005/2006.

Y sin más asuntos de que tratar, termina esta sesión las 13'30 horas del día arriba indicado, firmando todos los presentes este Acta en prueba de su conformidad.

Por CC.OO.: Hay varias firmas.— Por U.G.T.: Hay varias firmas.—



Por la Empresa: Hay varias firmas.

Convenio Colectivo de Trabajo entre la F.P.M. 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 Córdoba, en todos los centros de trabajo y todas las actividades organizadas o gestionadas por la Fundación 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 a la Fundación 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 al de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004.

No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2004 (según tabla salarial adjunta).

Este Convenio se considera denunciado con fecha 30 de diciembre de 2004, comprometiéndose las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación para obtener un nuevo convenio en los 30 días siguientes a dicha denuncia.

Sin perjuicio de ello, si llegado el 31 de diciembre de 2004 no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se considerará automáticamente prorrogado, aunque los efectos del Convenio que posteriormente se apruebe se retrotraigan al día 1 de enero de 2005.

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 representantes de los trabajadores y sus correspondientes suplentes, designados por la Asamblea de trabajadores y dos representantes de la Fundación, designados por el Comité Ejecutivo de la misma. 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 Comité Ejecutivo de la Fundación

En las reuniones del Comité Ejecutivo 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 Comité Ejecutivo, 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 de la Fundación, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información 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 de la Fundación se fomentarán fórmulas de participación, mediante procedimientos adecuados, con el fin de que el personal de la Fundación y, en todo caso, sus representantes hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios.

Artículo 9. Trabajos de Superior E Inferior Categoría

La Dirección, mediante comunicación escrita al/la interesado/a, podrá encomendar a un/a trabajador/ra la realización de funciones o tareas que correspondan a categoría superior a la que ostente el mismo por la calificación profesional que tenga reconocida.

Durante el tiempo que un/a trabajador/ra realice funciones de superior categoría, 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.

Si la adscripción a plaza de superior categoría superase los seis meses de duración en períodos de tiempo discontinuos durante dos años; o tres meses ininterrumpidos durante un año, el/la trabajador/ra podrá reclamar la clasificación profesional adecuada o, en todo caso, la cobertura de vacante correspondiente a las funciones por él/ella realizadas. La empresa deberá consolidar la plaza mediante promoción interna. Si no lo hace, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Dirección precisa destinar a un/a trabajador/ra a tareas correspondientes a una categoría inmediatamente inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un período de tiempo no superior a un mes continuo, manteniéndose la retribución y demás



derechos inherentes a la categoría profesional del/la interesado/a, no pudiendo repetir una categoría inferior hasta un año después del término de esta tarea, debiendo comunicarse esta decisión por escrito al trabajador y enviarse copia de la misma a los representantes de los trabajadores.

Si, transcurrido un mes, se continuara realizando estos trabajos de inferior categoría, se revisará conjuntamente, por la Dirección y la Comisión Paritaria, los puestos de trabajo de igual categoría que haya en la Fundación, con el fin de poner remedio a esas situaciones.

Los trabajos de inferior categoría no podrán recaer de manera reiterada sobre los/as mismos/as trabajadores/ras, creándose un sistema de turnos rotatorios.

Si la adscripción a plaza de inferior categoría se realiza a petición del/la trabajador/ra, éste percibirá solamente el salario correspondiente a la plaza que pasa a desempeñar.

Artículo 10. Movilidad Funcional

Se entiende por movilidad funcional la opción individual y voluntaria del/la trabajador/ra para desempeñar funciones o tareas que corresponden a otros puestos de trabajo, que serán los encuadrados dentro de los niveles retributivos B, C, D y E.

Al trabajador/ra que realice tareas multipuesto le afectarán los mismos conceptos retributivos del nivel que ocupe.

En todo caso, si la tarea o función que realice temporalmente corresponde a un nivel retributivo superior, se le aplicarán los conceptos retributivos de éste durante el tiempo que realice esta función superior.

En cuanto a jornada, calendario, descansos, etc., serán los que se regulen en el presente Convenio para todos/as los/as trabajadores.

La Comisión Paritaria valorará objetivamente la realización de trabajos multipuesto para cualquier forma de acceso a puestos de superior categoría por parte del/la trabajador/ra.

La dirección de la empresa informará a la representación legal de los/as trabajadores/ras acerca de los incidentes que se puedan producir basados en la movilidad funcional.

Artículo 11. Clasificación Profesional y Organigrama

Los/as trabajadores/ras de la Fundación desempeñarán las funciones propias de la categoría profesional que ostenten, sin perjuicio de aquellas otras que puedan



asumir como consecuencia de la movilidad funcional.

La dirección de la Fundación expondrá públicamente (para conocimiento de la totalidad de sus trabajadores/ras, entregándose una copia a sus representantes) el organigrama de la Fundación que comprenderá una relación estructurada de los puestos de trabajo con especificación de los contenidos materiales y responsabilidades de cada puesto y el grupo y categoría profesional que han de tener los/as trabajadores/ras que lo ocupan.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia, atendiendo a las posibles reclamaciones presentadas basadas en la clasificación profesional, propondrá a la Dirección los reajustes a realizar en las valoraciones efectuadas y las modificaciones que pudieran producirse en el contenido de los puestos de trabajo.

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

Artículo 12. Admisión de Personal

La dirección de la Fundación organizará y será responsable de los servicios relacionados con la selección, admisión y contratación de todo el personal, ateniéndose a las disposiciones vigentes sobre colocación y empleo de trabajadores, a los Estatutos de la Fundación y a las contenidas en el vigente Convenio.

La dirección dará publicidad con suficiente antelación de las vacantes a cubrir con personal de carácter fijo de plantilla, mediante comunicación remitida a los delegados de personal y expuesta en el tablón de anuncios, a los efectos de que los trabajadores que estén interesados puedan presentar su solicitud para ser incorporados a la lista de aspirantes que elaborará la dirección.

El ingreso como contratado temporal procederá en aquellos casos en que sea necesario atender a la prestación de un servicio concreto o realización de una obra determinada y estar sujeto a la legislación vigente en cada momento en esta materia. En cuanto a su extinción, se estará a lo dispuesto en el art. 49.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Antes de cubrir cualquier puesto de trabajo, se deberá dar cuenta de ello a los representantes de los trabajadores y presentar en la Oficina de Empleo la correspondiente Oferta de Trabajo.

Artículo 13. Contrato de Trabajo

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



La Fundación queda obligada a notificar a la representación legal de los trabajadores las contrataciones que realice, mediante la entrega de una copia básica de las mismas.

Artículo 14. Período de Prueba

En cuanto al periodo de prueba, se establecen los siguientes: 6 meses para los trabajadores titulados, 3 meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de 15 días.

Artículo 15. Formación y Promoción Profesional

En coincidencia con sus propios objetivos, la Fundación mantendrá de forma estable un Plan de Formación para sus trabajadores.

Este Plan incluirá tres tipos de acciones:

a) Cursos organizados por la empresa: La Fundación, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, o mejor capacitación profesional del personal.

El tipo de cursos que organizará la Fundación se divide en dos grupos:

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.).

El Plan de Formación será puesto en conocimiento de los trabajadores por la dirección de la Fundación antes del 31 de enero de cada año. En la fijación de sus contenidos, se valorarán convenientemente las propuestas realizadas por el Consejo de Dirección y por la Comisión de interpretación y vigilancia, que tendrá entre sus competencias la selección del personal.

El Plan de Formación contará con la correspondiente consignación presupuestaria en los presupuestos anuales; asignándose (como mínimo) la cuantía de 9.015,18 euros al año, durante el periodo de vigencia del presente convenio.

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

La asistencia del trabajador será obligatoria, deduciendo de su salario las faltas



de asistencia no justificadas.

En todo caso, en los cursos organizados por la empresa deberá existir un cupo del 20% de las plazas para trabajadores que se inscriban voluntariamente.

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 de formación coincidiera con parte de la jornada ordinaria el trabajador tiene derecho a la adaptación de la misma para asistir a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Dicho permiso será retribuido para los trabajadores fijos de plantilla. El trabajador 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 del día quince del mes anterior al comienzo de la acción formativa.

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

No estar incluidas dentro de las acciones formativas del apartado a).

Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador.

Estar reconocidas por un título o certificación.

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

La empresa 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 empresa tendrá en cuenta sus necesidades productivas y organizativas, para lo que recabará la opinión de la representación legal de los trabajadores.

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

La denegación de la solicitud por parte de la empresa deberá ser motivada.

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



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

Artículo 16. Promoción

El personal al servicio de la Fundación podrá ocupar las vacantes que pudieran producirse o los nuevos puestos que pudieran crearse, mediante el sistema de acceso que establezca la empresa (concurso o concurso-oposición), para lo cual se anunciarán previamente las plazas a cubrir, enviando información a los delegados de personal.

En la fase final de la selección, se baremará objetivamente la formación y experiencia del trabajador en la plaza ofertada o en otros puestos de trabajo similares, dando prioridad a los trabajadores de la Fundación, siempre que superen las fases anteriores de selección en similares condiciones al resto de aspirantes.

En el seguimiento, baremación del trabajo en la Fundación y en la fase final del proceso de selección intervendrá la Comisión de Seguimiento y Vigilancia del Convenio.

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 desea cesar.

Artículo 18. Personal Disminuido Por Accidente o Enfermedad

La empresa se compromete a buscar una ocupación adecuada dentro de la empresa a los trabajadores que por enfermedad profesional laboral o accidente de trabajo se hallen incapacitados para su profesión habitual, siempre que conserven la capacidad y formación exigibles para realizar adecuadamente otras tareas dentro de la empresa.

Capítulo IV. Jornada, Horario, Calendario, Vacaciones, Permisos y 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, que corresponden a 35 horas semanales.

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 9 horas diarias y 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.

La Fundación entregará a los trabajadores, antes del día 25 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 trabajos multipuesto).

Cualquier cambio horario se notificará al trabajador mediante escrito previo.

El computo de la jornada lo realizará la empresa trimestralmente, regularizando las horas que excedan del promedio mensual según el indicado computo trimestral, mediante el abono o descanso de las mismas, 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 setiembre 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.

Artículo 21. Descanso Semanal y Días de Fiesta



Los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso ininterrumpido, siendo uno de ellos el domingo; Producción y Servicios tendrán dos días de descanso ininterrumpidos, con al menos un domingo 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 y comunicado al trabajador, por alguna causa fuera de las previstas por la Fundación, y por mutuo acuerdo, no pudiera disfrutarse, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen como horas extras las realizadas, manteniéndose su derecho a disfrutar el día de descanso.

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 periodo que solicite el trabajador.

Artículo 22. Horas Extraordinarias

La cantidad máxima de horas extraordinarias que podrá realizar cada trabajador será de 80 al año, remunerándose con un 75% de recargo sobre el salario hora ordinaria de cada trabajador.

El cómputo de la jornada de trabajo y su regularización se realizará por la empresa trimestralmente en los periodos de: (septiembre- octubre-noviembre); (diciembre-enero-febrero); (marzo abril- mayo) y (junio-julio-agosto).

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

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

Al finalizar el mes, el encargado de cada servicio comprobará el exceso de jornada del personal a su cargo y dará su visto bueno, necesario para que se consideren horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias por periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad o servicio de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La determinación en cada caso de qué horas extraordinarias tienen la consideración de estructurales, se llevará a cabo de acuerdo con los criterios



fijados en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 1 de marzo de 1983.

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 de la cantidad abonada por estas.

Artículo 23. Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días continuos, o la parte proporcional que corresponda si el trabajador ingresa o cesa en el transcurso del año.

El periodo vacacional se podrá dividir en dos tramos, por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Queda prohibida la compensación en metálico de las vacaciones retribuidas, salvo para el personal que cese en la empresa, que percibirá la parte proporcional, si no ha disfrutado de ellas.

El periodo 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 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.

Artículo 24. Permisos y Licencias Retribuidos

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, a excepción del mencionado en el apartado n), que no precisa 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.

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 traslado de domicilio: 2 días naturales.

f) Para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales o privados: durante los días de su celebración, siempre que justifiquen su asistencia, y durante el tiempo necesario en caso de desplazamiento fuera de la Provincia.

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

h) 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.

i) Por maternidad tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de permiso se disfrutará a opción de la interesada siempre que 6 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.

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

En caso de fallecimiento del cónyuge o equivalente en que se den las circunstancias de tener incapacitados o menores de 10 años: 15 días naturales.

j) Por adopción y acogimiento se estará a lo legalmente establecido 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 antes del día 15 del mes anterior.

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.

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 los trabajadores:

Reducción de 9 horas en la jornada semanal durante la semana de FERIA, preveyendo los turnos a realizar con 2 meses de antelación.

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

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), j) y k)

Con 3 días: f)

Antes del día 15 del mes anterior: l)

Los establecidos en los restantes apartados, cuando se produzca el hecho que los motiva.

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

Artículo 25. Excedencias

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 mismo trabajador 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 periodo 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 hubieran o se produjeran en la empresa.

En casos excepcionales y por motivos justificados, se podrá solicitar permiso no retribuido por un periodo inferior a 6 meses.

Dicho permiso será concedido o denegado previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

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

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

Capítulo V. Condiciones Económicas

Artículo 26. 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.

3. Por Calidad o Cantidad de Trabajo.

3.1. Plus Actividad (Nocturnidad y Festivos)

3.2. Plus de Rendimiento (presencia y Cumplimiento de objetivos).

3.3. Horas Extraordinarias.



4. De vencimiento periódico superior al mes.
 - 4.1. Pagas Extraordinarias de Mayo, Verano y Navidad.
 - 4.2. Plus de Productividad y Plus de Asistencia
5. Indemnizaciones y Suplidos.
 - 5.1. Desplazamientos.
 - 5.2. Dietas.
 - 5.3. Manutención

Artículo 27. 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 de la Fundación, de acuerdo con

Los niveles que se detallan en el cuadro adjunto.

Resume los conceptos Sueldo Base, Complemento de Puesto de Trabajo y Pluses de Actividad y Transportes vigentes en el anterior Convenio.

En cuanto a sus contenidos, cubre los siguientes:

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

Turnos partidos, rotación de turnos, movilidad horaria y prolongación de jornada.

Labores de dirección de Departamento o responsabilidad de actividad, consiguientes a los niveles A y B.

Compensación por los costes de desplazamiento al lugar de trabajo.

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 28. 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 de la Fundación 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 29. 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 15,91 euros por día de proyección.

Artículo 30. Plus de Actividad

Se establece como compensación económica fija por especificidades funcionales concretas derivadas del desarrollo de la actividad habitual de determinados puestos de trabajo. Cubre los siguientes conceptos:

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.

Festivos.- Se incluye aquí la compensación por el trabajo realizado-con carácter habitual- en domingos y días de fiesta.

El Plus de Nocturnidad y Festivos se percibe por el desempeño de funciones vinculadas a los puestos de trabajo de tramoya, electricidad, sala (portero/a y acomodador/a) y conserjería.

El Plus de Festivos se percibe también por el desempeño de las funciones vinculadas a los puestos de trabajo de taquilla y limpieza.

Estos pluses se percibirán en 12 mensualidades.

Artículo 31. Plus de Responsabilidad

Responde a la necesidad de incentivar las dinámicas productivas de los/as trabajadores/as de la Fundación.

Afecta a los Niveles A y B, ya que dadas las características de estos puestos de trabajo, en ocasiones se prolonga la jornada habitual, esta prolongación no da derecho a la percepción de horas extraordinarias, salvo en el Nivel B, conforme se recoge en el artº 22.

La cuantía de este plus se percibirá en 12 mensualidades.

Artículo 32. 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 33. 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:

Dieta completa (desayuno incluido)	50,93 euros/día
Media dieta	25,44 euros/día

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 euros
Estancias de hasta 7 días:	49,04 euros
Estancias de más de 7 días:	49,04 euros más 18,39 euros 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 34. Manutención

El importe de la manutención será de 10,70 euros. para el año 2004.

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 35. 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 36. Anticipos Reintegrables

La empresa concederá al personal fijo de plantilla anticipos reintegrables por un importe de hasta tres mensualidades del salario base correspondiente a la categoría de Oficial Administrativo, a reintegrar en 15 mensualidades, previa solicitud al Director/a- Gerente de la Fundación, 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 (y en el plazo de 15 días, desde la recepción de la solicitud de 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 37. Jubilación Anticipada

En el caso de que el personal de la empresa opte por la jubilación anticipada, siempre que, ésta fuese voluntaria y no por invalidez, tendrá derecho a percibir las siguientes gratificaciones:

A los 60 años:	8 mensualidades
A los 61 años:	7 mensualidades
A los 62 años:	6 mensualidades
A los 63 años:	5 mensualidades
A los 64 años:	4 mensualidades
A los 65 años:	0 (jubilación obligatoria)

Las mensualidades se abonarán a razón del salario base de la categoría profesional que corresponda al trabajador que opte por la jubilación anticipada.

Artículo 38. Ropa de Trabajo

La empresa proporcionará las prendas de trabajo necesarias para el desarrollo de sus funciones, a las siguientes categorías y en los períodos 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 39. 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. Dentro de estas horas no se computarán las empleadas a requerimiento de la empresa ni las dedicadas a la negociación del Convenio Colectivo.

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 a los trabajadores.

Artículo 40. Asambleas

La totalidad de los trabajadores de la Fundación 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 los trabajadores.

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

Artículo 41. 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 42. Asistencia Jurídica y Garantías

Por la Fundación 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 la Fundación la



demandante.

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

Artículo 43. 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:	18.390,97 euros
Fallecimiento por accidente no laboral:	18.390,97 euros
Muerte natural:	12.260,65 euros
Invalidez Permanente Absoluta:	24.521,29 euros

Artículo 44. Prestaciones

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

Artículo 45. Reconocimiento Médico

Todos los trabajadores de la Fundación tienen derecho a un reconocimiento médico anual.

Artículo 46. Complementos Por Fermedad 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 47. 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 48. 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 3005,06 euros 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.

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- A fin de que el texto de este Convenio se adapte a la realidad de la dinámica laboral en la empresa, se acuerda la posibilidad de modificar o introducir artículos por acuerdo unánime de la Comisión de Seguimiento y Vigilancia del Convenio, sometiéndose a la consideración de los órganos competentes.

SEGUNDA.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL DE PRODUCTIVIDAD Y ASISTENCIA:

Para posibilitar la realización de los programas y objetivos previstos por la empresa y con el ánimo de motivar e incentivar a los trabajadores/as para la consecución de los mismos, se establece para todos los trabajadores/as fijos de plantilla, o con contratos de duración superior a un año, una gratificación especial igual para todas las categorías profesionales, que se devengará el 30-06-2004, cuyo importe es:

PRODUCTIV. ASITENCIA

300,00 euros 200,00 euros

TERCERA: La aportación de la empresa al Plan de Pensiones constituido se fija en 200,00 euros/año/trabajador-ra., dicha aportación deberá de ser ingresada antes del 31-12-2004.

CUARTA : Ambas partes reconocen la validez del preacuerdo económico para los años 2005 y 2006, alcanzado con fecha 16 de diciembre, 04, para su aplicación al próximo Convenio Colectivo.

QUINTA.- 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.

Por la Empresa, hay varias firmas.— Por los Trabajadores, hay varias firmas.

TABLA SALARIAL AÑO 2004

CATEGORIA	SALARIO BASE (X 15)	PLUS RESPONS (X 12)	PLUS FESTIV (X 12)	PLUS NOCT. (x 12)	TOTAL MES	TOTAL ANUAL (*)
NIVELA:						
Adjto.Gerencia	1.772,80	217,00			1.989,80	29.896,00
Encargados/as	1.772,80	217,00			1.989,80	29.896,00
Jefe Técnico/sala	1.772,80	217,00			1.989,80	29.896,00
NIVEL B:						
Oficial Admtvo/a.	1.260,35	154,30			1.414,65	21.456,85
Ayte.Progr/Producc.	1.260,35	154,30			1.414,65	21.456,85
Oficial Técnico	1.260,35	154,30	61,70	49,40	1.525,75	22.790,05
NIVEL C:						
Aux.Admtvo/a.	1.164,00				1.164,00	18.160,00
Especialistas	1.164,00		57,00	46,20	1.267,20	19.398,40
Taquillera/o	1.164,00		57,00		1.221,00	18.844,00
NIVEL D:						
Acomod.Conserje	1.067,65		52,25	41,80	1.161,70	17.843,35
Portero- Mantenedor	1.067,65		52,25	41,80	1.161,70	17.843,35
NIVEL E:						
Peón	941,15		46,10		987,25	15.370,45
Limpiador/a	941,15		46,10		987,25	15.370,45

* El total anual incluye: La Gratif.Especial (300+200)=500,00 euros.

La aportación al Plan de Pensiones 200,00 euros/año/trabajador/ra)

OTRAS RETRIBUCIONES	
Plus de Operador Cinem	16,55
Manutención	10,70
INDEMNIZACIONES	



Andalucía

Instituto Municipal de Artes Escénicas "Gran Teatro de Córdoba"

BOP 41, 08 de marzo del 2005

Página 27 de 27

Dieta Completa	53,00
Media Dieta	26,45
Locomoción (Km.)	0,17

