

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 7.816/2014

Convenio o Acuerdo: Instituto Municipal de las Artes Escénicas "Gran Teatro" de Córdoba

Expediente: 14/01/0205/2014

Fecha: 07/11/2014

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Juan Miguel Moreno Calderón

Código: 14001102011987

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo del Instituto Municipal de Artes Escénicas "Gran Teatro" de Córdoba", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, 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 de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Acuerda

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

ÍNDICE

CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito Territorial y Funcional.

Artículo 2º. Ámbito Personal.

Artículo 3º. Ámbito Temporal, Vigencia y Duración.

Artículo 4º. Comisión de Interpretación y Paritaria.

Artículo 5º. Reuniones del Consejo Rector del IMAE.

Artículo 6º. Compensación o Absorción.

Artículo 7º. Vinculación a la totalidad.

Artículo 8º. Principio de Igualdad.

Artículo 9º. Acoso sexual y psicológico en trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10º. Organización del trabajo.

Artículo 11º. Cambio en la gestión de un servicio.

CAPÍTULO TERCERO: CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN

SECCIÓN PRIMERA: DISPOSICIONES COMUNES PARA CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN

Artículo 12º. Plantilla de personal.

Artículo 13º. Relación de puestos de trabajo.

Artículo 14º. Oferta pública de empleo.

SECCIÓN SEGUNDA: CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 15º. Mesa de contratación y empleo.

Artículo 16º. Contratación en general.

Artículo 17º. Duración de los contratos.

Artículo 18º. Contratos de duración determinada.

CAPÍTULO CUARTO: CLASIFICACIÓN

Artículo 19º. Clasificación del Personal del IMAE.

CAPÍTULO QUINTO: MOVILIDAD

Artículo 20º. Movilidad Funcional.

Artículo 21º. Comisión de Servicios de carácter interno.

CAPÍTULO SEXTO: JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 22º. Calendario de Trabajo.

Artículo 23º. Jornada laboral.

Artículo 24º. Descanso semanal y días festivos.

Artículo 25º. Horas extraordinarias.

Artículo 26º. Vacaciones.

Artículo 27º. Plan de Vacaciones.

Artículo 28º.- Permisos y licencias.

Artículo 28º. Permisos y licencias.

Artículo 29º. Permisos no retribuidos.

Artículo 30º. Excedencias.

1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y PERSONAS MAYORES

3. EXCEDENCIA FORZOSA

4. EXCEDENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

5. EXCEDENCIA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO

Artículo 31º. Reservas del Puesto de Trabajo.

CAPÍTULO SÉPTIMO: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 32º. Retribuciones.

Artículo 33º. Salario base.

Artículo 34º. Antigüedad.

Artículo 35º. Pagas extraordinarias.

Artículo 36º. Paga de productividad y asistencia.

Artículo 37º. Plus de especial dedicación.

Artículo 38º. Plus de personal al cargo.

Artículo 39º. Complemento de destino.

Artículo 40º. Plus de nocturnidad.

Artículo 41º. Plus de jornada a turnos.

Artículo 42º. Plus de domingos y festivos.

Artículo 43º. Plus de Especial Responsabilidad Económica.

Artículo 44º. Plus de Especial Responsabilidad Técnica.

Artículo 45º. Plus de Idioma.

Artículo 46º. Plus de manejo de fondos públicos.

Artículo 47º. Plus de trabajos de superior categoría.

Artículo 48º. Plus de secretariado.

Artículo 49º. Dietas, viajes y desplazamientos.

Artículo 50º. Manutención.

Artículo 51º. Anticipos salariales.

Artículo 52º. Anticipos reintegrables.

CAPÍTULO OCTAVO: JUBILACIÓN

Artículo 53º. Jubilación obligatoria.

Artículo 54º. Jubilación voluntaria.

1. JUBILACIÓN ANTICIPADA

2. JUBILACIÓN PARCIAL

CAPÍTULO NUEVO: ACCIÓN DE DERECHOS SINDICALES

Artículo 55º. Garantías de los delegados de personal.

Artículo 56º. Asambleas.

Artículo 57º. Comunicaciones.

CAPÍTULO DÉCIMO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 58º. Prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene.

Artículo 59º. Obligaciones de Jefes/as, Técnicos/as y Mandos Intermedios.

Artículo 60º. Obligaciones y Derechos del Personal del IMAE.

Artículo 61º. Obligaciones del IMAE en materia de Seguridad e Higiene.

Artículo 62º. Herramientas y Ropa de trabajo.

Artículo 63º. Equipos de Protección individual.

CAPÍTULO UNDÉCIMO: FORMACIÓN

Artículo 64º. Formación profesional y perfeccionamiento

CAPÍTULO DUODÉCIMO: PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 65º. Asistencia jurídica.

Artículo 66º. Póliza de accidente.

Artículo 67º. Prestaciones.

Artículo 68º. Reconocimiento médico.

Artículo 69º. Complemento por enfermedad o accidente.

Artículo 70º. Fondo social.

Artículo 71º. Ayudas para gastos de sepelio.

Artículo 72º. Indemnización por daños en el trabajo.

CAPÍTULO DÉCIMOTERCERO: DERECHO DE PROTECCIÓN A LA EMBARAZADA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 73º. Derecho de protección a la mujer embarazada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º. Ámbito Territorial y Funcional

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

Artículo 2º. Ámbito Personal

Quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio todos los trabajadores vinculados al Instituto por un contrato de trabajo, con independencia de su modalidad y del régimen legal por el que hayan sido contratados; a excepción de aquellas personas cuya relación con la empresa este incluida dentro de los que se regulan en el Ley 3/2012, de 6 de julio (Contratación de personal de confianza).

Artículo 3º. Ámbito Temporal, Vigencia y Duración

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Consejo Rector, teniendo este órgano la obligación de aprobarlo o desestimarlos de forma ineludible, en el siguiente Consejo que se celebre desde su firma con los Delegados de Personal. El periodo de vigencia desde su aprobación será de 3 años.

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

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

En el plazo de treinta días hábiles contados desde la fecha de

la presentación de la denuncia, se estará obligado a formar la Mesa negociadora en un plazo máximo de quince días.

Una vez denunciado el convenio colectivo, el mismo seguirá en vigor tanto en sus cláusulas obligatorias y normativas, hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 4º. Comisión de Interpretación y Vigilancia

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

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

La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada seis meses y con carácter extraordinario a petición motivada de una de las partes, fijándose la reunión en un periodo máximo de cinco días desde dicha 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 5º. Reuniones del Consejo Rector del IMAE

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

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

Artículo 6º. 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 7º. Vinculación a la Totalidad

Los acuerdos pactados por el presente Convenio constituyen un todo orgánico de carácter unitario indivisible. Las partes quedan obligadas al cumplimiento del mismo en su totalidad. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho "in dubio pro operario".

Artículo 8º. Principio de Igualdad

La corporación se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva al objeto de conseguir la efectividad del Principio Constitucional de Igualdad.

Para el desarrollo de las políticas de discriminación positiva se crea la Comisión de Igualdad, compuesta de representantes de las secciones sindicales e igual número de representantes de la empresa. A las reuniones podrá asistir un asesor por sección sin-

dical.

En el marco de la Ley de Igualdad, el IMAE, elaborará, presentará y negociará en la Comisión de Igualdad el Plan de Igualdad para la Plantilla.

No podrán adscribirse mujeres gestantes a tareas en las que existan contaminantes físicos o químicos con capacidad teratogénica, carga metabólica, nocturnidad, etc.

Artículo 9º. Acoso Sexual y Psicológico en el Trabajo

Todo el personal de la empresa tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres u hombres en el trabajo.

Se entenderá por acoso psicológico o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar de trabajo y, toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El acoso sexual y psicológico entre compañeros/as tendrá la consideración de falta grave y será sancionado/a de conformidad con la normativa disciplinaria.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del Trabajo

Artículo 10º. Organización del Trabajo

La Organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección del IMAE, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información y negociación reconocidos a los trabajadores en el RDL 1/1995, de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y presente Convenio y en las demás normas o acuerdos de aplicación.

En cada uno de los departamentos del IMAE se fomentarán fórmulas de participación, mediante procedimientos adecuados, con el fin de que el personal del mismo y, en todo caso, sus representantes hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios. Si a consecuencia de la organización del trabajo reseñada en el párrafo anterior se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las mismas deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores al menos con quince días de antelación a la fecha prevista, para la notificación al trabajador/a afectado/a. Todo ello con independencia de los plazos legales que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Artículo 11º. Cambio en la Gestión de un Servicio

En el supuesto de que se trate de un cambio en el modelo jurídico de gestión de un servicio, el IMAE se obliga a entregar una propuesta concreta a los Delegados de Personal, con una antelación mínima de 15 días, posteriormente se abrirá un periodo de consulta y debate por un periodo de 10 días, este periodo de negociación tendrá como objeto negociar las condiciones laborales del personal afectado teniendo en cuenta el modelo de gestión del servicio. Las conclusiones de las partes se incorporarán al expediente, para su toma en consideración por el órgano de la Cor-

poración que tenga reconocidas las competencias en la materia.

CAPÍTULO TERCERO

Contratación y Selección

Sección Primera: Disposiciones Comunes para Contratación y Selección

Artículo 12º. Plantilla de Personal

Corresponde al IMAE aprobar anualmente a través del presupuesto, la plantilla de personal, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionario, personal laboral, personal eventual y directivo, debidamente clasificados. De la misma se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores antes de su aprobación definitiva.

Artículo 13º. Relación de Puestos de Trabajo

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

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

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

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

D) La creación, modificación, refundación y supresión de puestos de trabajo que se realizarán a través de la RPT previa negociación con los/as representantes de los/as trabajadores/as.

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

Artículo 14º. Oferta Pública de Empleo

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

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

Las plazas que se amorticen se transformarán en otras del mismo régimen al objeto de no disminuir la plantilla del personal.

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

1. Condiciones generales.

El sistema general de selección del personal del IMAE con carácter "fijo o de plantilla" será el de concurso-oposición o concurso de méritos, procediéndose en primer lugar a la realización del proceso de promoción interna y en segundo lugar al de convocatoria pública para personal de nuevo ingreso, siempre y cuando de la resolución del proceso de promoción interna resulten plazas vacantes. Los procesos de promoción interna se realizarán por el sistema de concurso o concurso oposición, teniendo derecho a participar en ellos todos los trabajadores/as del IMAE que pertenezcan a cualquiera de los grupos profesionales inferiores siempre que tengan la titulación y perfil requerido en la RPT y en los que se tenga en cuenta la formación, méritos y antigüedad

del/a trabajador/a, así como las capacidades organizativas de la empresa.

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

2. Convocatoria.

Toda convocatoria de plazas de promoción interna contendrá:

-Número de puestos a cubrir, con el detalle que figure en el organigrama.

-Requisitos de los aspirantes.

-Pruebas a realizar.

-Baremo de puntuación.

-Miembros del Tribunal de Selección.

-Plazo de presentación de solicitudes.

3. Composición del Tribunal de Selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, el personal laboral interino y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

De igual forma podrán nombrarse asesores cuando se estime oportuno. Para garantizar la objetividad e imparcialidad de los procesos selectivos, los Tribunales de Selección, elaborarán las pruebas previstas en la convocatoria, el mismo día de su celebración. Las pruebas serán corregidas en su totalidad por los miembros del Tribunal sin que se conozca la identidad de los/as aspirantes. La toma de posesión se realizará en el plazo máximo de un mes de su nombramiento.

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

En todo caso, la empresa informará a los Delegados de Personal de los contratos que efectivamente se formalicen y en los términos establecidos en cada momento por la legislación aplicable.

Sección Segunda: Contratación Laboral

Artículo 15º. Mesa de Contratación y Empleo

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

El objeto de la Mesa de Contratación y Empleo es el control de las contrataciones que se realicen por el IMAE, elaborará los criterios generales para la selección y las bases que sirvan para la contratación, además de cuantas funciones le sean encomendadas en el presente Convenio.

Se adquiere el compromiso de no contratar con ETT; En el caso de contratar con empresas de servicios, el IMAE vigilará el cumplimiento de las condiciones de subcontratación.

Artículo 16º. Contratación en General

La contratación de personal del IMAE en régimen laboral y funcional, estará supeditada a los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Se llevará a cabo la selección mediante procedimientos que garanticen los principios establecidos en el artículo 55.2 del EBEP.

Respecto a los contratos de duración determinada por sustitución de los prejubilados, el IMAE se compromete a convocar las plazas ocupadas por dichos contratos. La provisión de puestos de trabajo se hará, en primer lugar a través de promoción interna y

en segundo lugar, por convocatoria pública.

El IMAE, a petición de los miembros de esta Mesa dará información sobre las necesidades de personal de los servicios, jubilaciones, vacantes y contrataciones.

Queda totalmente prohibida la cesión ilegal de trabajadores.

Artículo 17º. Duración de los Contratos

Se podrán establecer contratos de trabajo con la duración determinada que se ajuste a la normativa vigente en cada momento, con las excepciones que se contemplan en el presente texto articulado.

Todo trabajador/a contratado/a como fijo/a de plantilla o interino/a que haya pasado un proceso selectivo para el puesto, cuyo despido sea declarado por los tribunales como improcedente o nulo, podrán optar entre recibir la indemnización correspondiente o ser readmitido/a en un puesto de trabajo.

Artículo 18º. Contratos de Duración Determinada

La contratación temporal, se ajustará a las necesidades que en cada momento y según la modalidad de contratación sean exigibles. En el supuesto de que entrara en vigor un nuevo modelo de contrato durante la vigencia de este texto, las partes se comprometen a reunirse en la Mesa de Contratación para estudiar su aplicación en el IMAE.

Modalidades contractuales:

-Contrato Eventual por circunstancias de producción, se concierta para atender exigencias circunstanciales, acumulación de tareas, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, tendrán una duración máxima de doce meses en un periodo de 18 meses.

-Contrato de Interinidad, tendrá como objeto sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto, asimismo se podrá celebrar para cubrir temporalmente el puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

-Contrato a tiempo parcial, sólo podrá realizarse cuando sea fruto de Convenios, Acuerdos con Administraciones, o programas concretos. La Mesa de Contratación, previo a la formalización de dichos contratos, deberá estar informada de los proyectos y programas a desarrollar, así como de las subvenciones y del número de personas afectadas.

-Contrato de Formación, se realizará de forma excepcional por el IMAE. En estos supuestos será previamente remitida la propuesta a la Mesa de Contratación. Estos contratos solo se realizarán en aquellos casos en que la formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo así lo requiera, nunca para la realización de trabajos habituales de la empresa.

CAPÍTULO CUARTO

Clasificación

Artículo 19º. Clasificación del Personal del IMAE

Los/as empleados/as públicos/as del IMAE se clasifican en:

-Funcionarios/as de carrera.

-Funcionarios/as interinos/as.

-Personal laboral, fijo o indefinido.

-Personal laboral temporal.

Cada uno de estos grupos se regulará por las disposiciones de este Convenio, si les resultan de aplicación y por la normativa legal y de desarrollo vigente.

CAPÍTULO QUINTO

Movilidad

Artículo 20º. Movilidad Funcional

La movilidad funcional se efectuará siempre entre puestos del mismo grupo profesional. Tal movilidad, pactada por la empresa,

no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y la pertenencia al grupo profesional, sin perjudicar los derechos económicos adquiridos por el/la trabajador/a.

No obstante, el cambio de funciones distintas de las pactadas, no incluidas en la regulación establecida con anterioridad, requerirá la celebración de una comisión y el acuerdo de las partes previo informe de los representantes de los trabajadores.

Artículo 21º. Comisión de Servicios de Carácter Interno

La Comisión de Servicio o asignación de tareas se realizará cuando por parte del IMAE exista una necesidad urgente de ocupar un puesto de trabajo, por un periodo de un año prorrogable hasta un máximo de dos años, tiempo en el que se realizarán los trámites oportunos para su provisión definitiva. El/la trabajador/a habrá de reunir los requisitos establecidos en la RPT para desempeñar el puesto de trabajo al que acceda temporalmente en Comisión de Servicios. El tiempo en el que el/la trabajador/a permanezca en Comisión de Servicio, será tenido en cuenta en los procesos selectivos a efectos de valoración de méritos.

El puesto de trabajo cubierto temporalmente en Comisión de Servicio será incluido en la siguiente convocatoria de provisión de puestos de trabajo.

El IMAE facilitará a los delegados sindicales la habilitación en Comisión de Servicios en la que deberán constar los siguientes datos:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Categoría y Servicio actual.
- c) Categoría y Servicio donde irá destinado.

CAPÍTULO SEXTO

Jornada, Vacaciones, Licencias y Situaciones Administrativas

Artículo 22º. 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 23º. Jornada Laboral

La jornada laboral anual se fija en 1.641 horas, en cómputo anual, con un promedio semanal de treinta y siete horas y media.

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 con la consideración de trabajo efectivo y cuya duración será de 30 minutos.

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

La distribución de esta jornada se establecerá en razón de la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos, de forma que ningún trabajador realice más de 2 días semanales con horario de hasta 8 horas diarias y los tres días restantes con un máximo trabajado de 7,50 horas diarias, no pudiendo en ningún caso superar las 37,50 horas marcadas. Además, ninguno de los tramos diarios de jornada podrá ser 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 de-

berá abonar (excepto a los/as trabajadores/as incluidos en los niveles A y B), la diferencia como horas extras o será acumulada, duplicando su valor como horas de descanso. Cualquiera de las dos opciones será negociada entre las partes.

El IMAE entregará a los trabajadores, antes del día 15 de cada mes, el plan mensual de la distribución de la jornada del mes siguiente, con indicación de los descansos, la hora de entrada y salida y las funciones a realizar (en el caso de desempeño de trabajos correspondientes a otra categoría). Cualquier cambio de horario se notificará al trabajador mediante escrito previo con una antelación mínima de tres días.

El cómputo de la jornada de trabajo y su regularización se realizará por la empresa trimestralmente, en los periodos: (septiembre-octubre-noviembre); (diciembre-enero-febrero), (marzo-abril-mayo) y (junio-julio-agosto), regularizando las horas que excedan del promedio mensual según el indicado cómputo trimestral, mediante la compensación, con la consiguiente duplicación del valor de la demasía de horas en el periodo acumulado. A petición del trabajador se hará entrega 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 enero y finaliza el 31 de diciembre. 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. También será posible en otros periodos de la temporada siempre que el servicio lo permita y con la autorización del Responsable directo.

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

Artículo 24º. Descanso Semanal y Días Festivos

Los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso ininterrumpidos, siendo uno de ellos el domingo. Producción y Servicios tendrán dos días de descanso ininterrumpidos con al menos un fin de semana al mes. En el caso que sea necesario por motivos de programación y ajuste de horarios, los trabajadores podrán disfrutar de domingo-lunes como sus dos días de descanso semanal.

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

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

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

Artículo 25º. Horas Extraordinarias

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

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

Se considerarán horas extraordinarias las que superen las ocho horas diarias, abonándose en el mes siguiente. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. Sólo serán obligatorias en el caso de fuerza mayor.

La empresa debe informar por escrito a los representantes de

los trabajadores acerca del número de horas realizadas en el trimestre anterior por cada trabajador, así como el motivo que las produjo.

Artículo 26º. Vacaciones

Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Artículo 27º. Plan de Vacaciones

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

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

Artículo 28º. Permisos y Licencias

Los/las trabajadores/as tendrán los siguientes permisos y licencias.

a) Por matrimonio, 15 días.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas por el tiempo indispensable.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de

sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, tres días.

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

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

l) Se considerarán como días de permiso retribuido para todos/as los trabajadores/as:

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

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

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

Todas las peticiones de permisos retribuidos deberán ser cursadas a través del Departamento de Personal.

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

CUADRO DE PARENTESCOS

Consanguinidad	Grado	Afinidad
Padres, hijos	1º	Cónyuge, Suegro/a
Hermanos, Abuelos y Nietos	2º	Cuñados
Tíos, Sobrinos	3º	
Primos/as Hermanos	4º	

Artículo 29º. Permisos No Retribuidos

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

Artículo 30º. Excedencias

1. Excedencia voluntaria

El trabajador fijo de plantilla con al menos una antigüedad en la empresa superior a 1 año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no

menor a 6 meses y no mayor a 5 años.

Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido 3 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 2 años o período inferior.

Cuando el tiempo de excedencia sea superior a 2 años, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

Aquellos/as trabajadores/as que como consecuencia de haber optado en el Ayuntamiento de Córdoba, Empresa u Organismo dependiente de éste, a otra plaza con carácter provisional, podrán pedir excedencia voluntaria en su plaza de origen. Su reincorporación será automática al cesar en la plaza que estuviesen ocupando, pudiendo permanecer en esta situación durante 5 años, prorrogables por otros 5. Cuando se reincorporen a su plaza de origen en el IMAE, se les reconocerán todos los derechos que hayan podido generar a efectos del cómputo de la antigüedad durante el período que hayan permanecido en dicha excedencia.

2. Excedencia por cuidado de hijos y personas mayores

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del IMAE generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el IMAE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del IMAE. Cuando un/a nuevo/a causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a, especialmente con ocasión de reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocido oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un

máximo de 15 meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trate de categoría especial, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 40/2003, de 18 meses de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

3. Excedencia forzosa

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

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

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

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

4. Excedencia por violencia de género

Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

5. Excedencia por prestación de servicios en el Sector Público

Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación de prestación de servicios en el sector público los/as empleados/as del IMAE, que se encuentren en servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios como personal laboral fijo en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controladas por las Administraciones públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil, y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

Artículo 31º. Reserva del Puesto de Trabajo

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

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

Si la sentencia conllevara privación de libertad, el/la

trabajador/a será considerado en situación de permiso no retribuido.

CAPÍTULO SÉPTIMO Condiciones Económicas

Artículo 32º. Retribuciones

Las retribuciones del personal del IMAE son básicas y complementarias.

1. Son retribuciones básicas:
 - a) El sueldo.
 - b) Los trienios/antigüedad.
 - c) Las pagas extraordinarias.
2. Son retribuciones complementarias:
 - a) Plus de especial dedicación.
 - b) Plus de personal al cargo
 - c) Complemento de destino
 - d) Plus de nocturnidad.
 - e) Plus de jornada a turnos.
 - f) Plus de domingos y festivos.
 - g) Plus de Especial Responsabilidad Económica.
 - h) Plus de Especial Responsabilidad Técnica.
 - i) Plus de Idioma.
 - j) Plus de manejo de fondos públicos.
 - k) Plus de secretariado
 - l) Plus de trabajos de superior categoría.

Artículo 33º. Salario Base

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

Artículo 34º. Antigüedad

Como complemento de antigüedad se abonarán trienios al 5%, con un tope del 40%. El porcentaje que corresponda a cada trabajador se aplicará sobre el salario base de su categoría, y será abonable tanto en las pagas ordinarias como en las extraordinarias. Será especificado en la Tabla Salarial Anexa.

Los trienios se comenzarán a abonar en el mes en que se cumplan.

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

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

Artículo 35º. Pagas 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 36º. Paga de Productividad y Asistencia

En concepto de productividad, los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a una prima de asistencia consistente en una mensualidad de la retribución básica correspondiente a cada categoría, que se deven-

gará una vez al año y se abonará en una sola paga en el mes de Septiembre y en función del absentismo en el período de los doce meses inmediatamente anteriores al mes de abono. La paga se reducirá en función de la siguiente escala:

- Entre 5 y 15 días naturales de absentismo por IT: 10 %.
- Entre 16 y 30 días naturales de absentismo por IT: 20 %.
- Entre 31 y 45 días naturales de absentismo por IT: 25 %.
- Entre 46 y 60 días naturales de absentismo por IT: 30 %.
- Entre 61 y 75 días naturales de absentismo por IT: 40 %.
- A partir de 76 días naturales de absentismo por IT: 100 %.

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

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

Artículo 37º. Plus de Especial Dedicación

Al personal del IMAE en tanto que la empresa demande de ellos una especial dedicación y disponibilidad, se les abonará un Plus de «Especial Dedicación», cuyo importe para cada categoría, se fija en la Tabla Salarial anexa, y será abonable en doce pagas.

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

Artículo 38º. Plus de Personal al Cargo

Se establece un complemento de "Personal a cargo" que retribuye de manera específica la especial responsabilidad que se asume por dicha circunstancia, y cuyo importe, será aplicado a los responsables de las Áreas de Gestión, Programación y Departamento Técnico, cuya trabajadores tienen una dependencia completa y directa con los responsables de dichas áreas. El número mínimo de trabajadores al cargo para poder beneficiarse de este indicador serán tres o más. El importe será abonable en doce pagas, fijándose en la tabla salarial anexa.

Artículo 39º. Complemento de Destino

Todo el personal afectado por el Convenio, percibirá por este concepto, las cantidades reflejadas en la tabla salarial, según los grupos y categorías a la que pertenezcan. El importe será abonable en doce pagas.

Artículo 40º. Plus de Nocturnidad

Se establece como compensación económica fijar por especificaciones funcionales concretas derivadas del desarrollo habitual de determinados puestos de trabajo. Cubre el siguiente concepto: Nocturnidad.- Se entiende por tal la actividad desarrollada, de manera no circunstancial, a partir de las 22 horas. El importe mensual será el establecido en la Tabla Salarial anexa, que será abonable en doce pagas.

Artículo 41º. Plus de Jornada a Turnos

El Plus de Jornada a turnos retribuye la disponibilidad del trabajador para ser cambiado de turno de trabajo cuando las necesidades de la Empresa así lo demanden. Los trabajadores de los que la empresa requiera esta disponibilidad, serán acreedores de un complemento cuyo importe mensual será el establecido en la Tabla Salarial anexa, que será abonable en doce pagas.

Artículo 42º. Plus de Domingos y Festivos

Todos los trabajadores que presten sus servicios en domingos o festivos recibirán el correspondiente plus de domingos y festivos, cuya cuantía se establece en la tabla salarial.

Artículo 43º. Plus de Especial Responsabilidad Económica

Este plus vincula aquellos trabajos que impliquen no cualquier tipo de responsabilidad sino unas especiales funciones de administración de fondos públicos que exijan una especial cualificación técnica.

Dicho plus estará dividido en Nivel I y Nivel II, cuya cuantías económicas aparecerán en la Tabla salarial anexa y será abonable en doce pagas.

Artículo 44º. Plus de Especial Responsabilidad Técnica

Este plus vincula aquellos trabajos que impliquen no cualquier tipo de responsabilidad, sino aquellos que por su complejidad para el desarrollo de la puesta en escena de la programación, requieren de una gran especialización y dificultad técnica. La cuantía se fija en tabla salarial anexa y será abonable en doce pagas.

Artículo 45º. Plus de Idioma

Retribuye el conocimiento y la utilización de otro idioma diferente al castellano, necesario y exigido para el desarrollo de un determinado puesto de trabajo, acreditado con la titulación de Proficiency o C2, según el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas o equivalente. La cuantía se fija en la tabla salarial anexa y será abonable en doce pagas.

Artículo 46º. Plus de Manejo de Fondos Públicos

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

1) Los taquilleros, lo percibirán cuando efectivamente presten sus servicios en turno de taquilla, y percibirán este Plus por el importe mensual que se establece en la tabla salarial anexa.

2) La unidad de Administración que efectivamente realice las funciones de cajero, percibirá este Plus por el importe mensual establecido en la tabla salarial anexa.

Artículo 47º. Plus de Trabajos de Superior Categoría

Cuando accidentalmente un/a trabajador/a desempeñe funciones de categoría superior a la que realmente ostenta, tendrá derecho a percibir el complemento de superior categoría, cuyo importe será el establecido en la Tabla Salarial anexa.

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

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

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

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

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

Cuando la adscripción a plaza de inferior categoría se realiza-

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

La cuantía se fija en la tabla salarial anexa.

Artículo 48º. Plus de Secretariado

Este plus se retribuye a los trabajadores/as que desempeñen las funciones y responsabilidades propias y específicas de secretario/a de dirección o de diferentes jefaturas del IMAE. El importe mensual será el establecido en la Tabla Salarial anexa, que será abonable en doce pagas.

Artículo 49º. Dietas, Viajes y Desplazamientos

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

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

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

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

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

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

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

Estancias de hasta 4 días: 30,65 €.

Estancias de hasta 7 días: 49,04 €.

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

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

Artículo 50º. Manutención

El importe de la manutención será según la tabla salarial adjunta para el año 2014.

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 51º. 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 52º. Anticipos Reintegrables

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

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

Dos representantes de los trabajadores.

Un representante de la empresa.

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

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

CAPÍTULO OCTAVO

Jubilación

Artículo 53º. Jubilación Obligatoria

La jubilación será obligatoria a las edades previstas en el artículo 161.1.a) en relación con la Disposición Transitoria Vigésima de la LGSS.

El IMAE se compromete a negociar con los representantes sindicales la cobertura de las plazas que se produzcan por jubilación y en su caso la reconversión de dichas plazas en otras de igual o diferente categoría en función de las necesidades de la Empresa.

Artículo 54º. Jubilación voluntaria

A) Jubilación Anticipada

Según la nueva redacción del artículo 161 bis apartado 2, de la LGSS, la jubilación anticipada por voluntad del trabajador requerirá tener cumplidos los 63 años y periodo mínimo de cotización de 33 años.

Al trabajador/a del IMAE que acceda a dicha jubilación, le corresponderá percibir en concepto de premio de jubilación las cuantías que se establecen a continuación:

Edad	Cuantía
A LOS 63 años:	7.020,00 euros
A LOS 64 años:	6.000,00 euros

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

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

B) Jubilación Parcial

El trabajador/a del IMAE, una vez cumplido el requisito de edad exigido en el artículo 166 de la LGSS, y reuniendo los requisitos para causar el derecho a pensión de jubilación, podrá acceder a la jubilación parcial, concertando previamente con la empresa un contrato a tiempo parcial en razón de reducción de jornada de trabajo y salario.

La reducción de jornada estará comprendida entre el mínimo y el máximo legal previsto en la LGSS.

Los/as trabajadores/as que accedan a este tipo de jubilación deberá acreditar un periodo de antigüedad en la empresa, así como un periodo previo de cotización según lo previsto en la normativa vigente.

Para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el/la trabajador/a que acceda a la jubilación parcial, el IMAE, efectuará un contrato de duración determinada, que se tratará en la Comisión de Contratación.

La duración del contrato será igual al tiempo que falte al/la trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación total o anticipada. La duración de la jornada será igual al porcentaje de jornada que deje vacante el trabajador que se jubile parcialmente.

Respecto a la totalidad del procedimiento, derechos y obligaciones, se estará a lo que dispone la normativa vigente, debiendo participar los representantes de los trabajadores en cuantos actos se lleven a cabo para el cumplimiento del presente artículo.

CAPÍTULO NUEVE

Acción de Derechos Sindicales

Artículo 55º. Garantías de los Delegados de Personal

Las garantías de los delegados de personal serán las que vienen establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores. Las horas retribuidas de las que pueden hacer uso los delegados de personal son 200 al año y su uso deberá ser notificado a la empresa con 48 horas de antelación. Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas, aquellas que se deriven de los requerimientos de cualquiera de las partes (empresa/sindical) para asistir a reuniones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de comisiones paritarias. Sin embargo éstas se considerarán horas de trabajo efectivo.

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

Artículo 56º. Asambleas

La totalidad de los trabajadores del Instituto constituyen la Asamblea.

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

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

La Asamblea se reunirá 1 vez al año, y en casos extraordinarios cuando se notifique con 48 horas de antelación.

Artículo 57º. Comunicaciones

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

CAPÍTULO DÉCIMO

Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 58º. Prevención de Riesgos Laborales: Seguridad e Higiene

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

gradual aplicación.

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

La empresa está obligada a proporcionar los medios de protección personal y de seguridad más idóneos para todos sus trabajadores, quienes estarán obligados a usarlos correctamente y cuidar su adecuado estado y mantenimiento, dando cuenta inmediata a sus superiores de las averías, roturas o deficiencias que pudieran ocasionarse.

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

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

Comisión de Seguridad y Salud:

Se creará una comisión paritaria (igual número de representantes del IMAE y de representantes de los/as trabajadores/as) de participación cuyas competencias serán:

-Participar en planes y programas de prevención así como en la introducción de nuevas tecnologías.

-Promover nuevas iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos.

-Podrán proponer el cambio de puesto cuando se aprecia riesgo para la salud de la madre o del hijo futuro en caso de embarazo y en aquellos casos que se pudiesen dar de trabajadores/ as que padezcan alguna dolencia y cuyo informe médico de empresa aconseje el cambio de puesto de trabajo.

-En colaboración con la Dirección de la Empresa, se establecerá la evaluación de riesgos por puesto de trabajo, efectuando un seguimiento directo de la misma.

-Conjuntamente con la Dirección de la Empresa, se elaborarán planes anuales de prevención de riesgos laborales.

Dicha comisión tendrá las siguientes facultades:

-Conocer la situación respecto a prevención, realizando las visitas que estime oportunas.

-Conocer documentos e informes sobre condiciones de trabajo.

-Conocer y analizar daños, valorar sus causas y promover medidas, pudiendo seguir el desarrollo de las inspecciones e investigaciones que a tales efectos lleven a cabo los órganos administrativos competentes.

-Los/as Delegados/as de prevención entre otras funciones tienen la responsabilidad de proponer al órgano de representación de los/as trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades, para el caso de que los/as trabajadores/as estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo. En este caso si la Corporación no permitiera adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, los/as representantes legales de estos/as podrán acordar por mayoría de sus miembros la paralización de la actividad de los/as trabajadores/as afectados/as por dicho riesgo.

Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los/as delegados/as de prevención

cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

Funcionamiento:

-La comisión de Seguridad y salud se reunirá periódicamente de forma bimensual así como cuantas veces sean necesarias de forma extraordinaria.

-En las reuniones ordinarias se analizarán, entre otras temas, el índice de siniestralidad por accidente de trabajo, estadísticas de absentismo laboral, cumplimiento del Plan de Prevención de riesgos, etc., proponiendo a la Dirección de la Empresa las medidas de tipo corrector necesarias para una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral.

-Tomará sus decisiones por mayoría que será vinculante para la Dirección de la Empresa.

-En la Convocatoria se fijará el orden del día con los asuntos a tratar en la reunión y de cada reunión, se extenderá el acta correspondiente.

Los/as delegados/as de Prevención, miembros del Comité de Seguridad y Salud, dispondrán de un crédito horario de 10 horas mensuales, salvo que necesiten incrementarlas para trabajos concretos, en cuyo caso se le autorizarán las necesarias para completarlos. Podrán intercambiar este crédito horario con los/as Delegados/as sindicales y los/as miembros del Comité de Empresa y Junta de Personal.

Artículo 59º. Obligaciones de Jefes/as, Técnicos/as y Mandos Intermedios

a) Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en el Capítulo XI del presente texto articulado.

b) Instruir previamente al personal que esté bajo sus órdenes de los riesgos inherentes al trabajo que vaya a realizar y muy especialmente en los que implique riesgos específicos distintos a los de su ocupación habitual, así como sobre las medidas de seguridad que figuren en el Manual de Seguridad que le sea de aplicación.

c) Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes o de otros siniestros profesionales cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

d) Impedir que trabajadores/as, en los que se advierta estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves peligros para su vida o salud o la de sus compañeros/as, realicen el trabajo.

e) Intervenir con el personal a sus órdenes en los casos de emergencia así como prestar los primeros auxilios a las víctimas de los siniestros.

Artículo 60º. Obligaciones y Derechos del Personal del IMAE

Incumbe a los/as empleados/as la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en el IMAE y el mantenimiento de la máxima higiene en el mismo, a cuyos fines deberán cumplir fielmente las órdenes e instrucciones que a tales efectos le sean dadas por sus superiores/as.

Los/as trabajadores/as, expresamente, están obligados/as a:

a) Recibir las enseñanzas sobre seguridad, higiene, autoprotección y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por el IMAE, de acuerdo con los planes de formación.

b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación, siendo obligatorio su uso en la realización de aquellas tareas que los Manuales de Seguridad que les sean de aplicación así lo consideren.

c) Dar cuenta inmediata a sus superiores/as de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.

d) Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros/as de trabajo o a terceras personas en general.

e) Los/as trabajadores/as que ocupen o vayan a ocupar puestos de trabajo donde las aptitudes físicas y psíquicas sean importantes para la seguridad laboral, propia o ajena, deberán someterse a los exámenes de salud y vacunaciones que sean preceptivas. Los reconocimientos médicos en el personal laboral se adecuarán a lo que dicte Colectivo vigente en cada momento.

f) No introducir bebidas alcohólicas u otras drogas cuyo consumo se haya demostrado como causa de una disminución en la concentración, capacidad de reacción y capacidad de autocritica. En todo caso será de aplicación la normativa específica que sobre introducción y/o consumo de drogas se elabore en los Manuales de Seguridad.

g) No presentarse o permanecer en el trabajo en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación que suponga un riesgo para su seguridad o la de otras personas.

h) En el supuesto de que algún/a trabajador/a, una vez constatado el mapa de riesgos vigente en la Empresa, detecte que no se le ha dotado de los medios de protección adecuados, solicitará a su jefe/a inmediato/a que se le dote de los mismos. En el supuesto de que no se le proporcionen y ello generara un riesgo grave e inminente para su salud o integridad física, el/la trabajador/a podrá interrumpir la ejecución de la tarea encomendada, poniendo en conocimiento el asunto inmediatamente de los/as representantes sindicales, que a su vez lo comunicarán con la misma diligencia al Área de Servicios Generales.

Artículo 61º. Obligaciones del IMAE en Materia de Seguridad e Higiene

a) Cumplir y hacer cumplir el presente capítulo.

b) Adoptar cuantas medidas fuesen necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud de los/as trabajadores/as municipales.

c) Dotar del material necesario para el mantenimiento de la maquinaria y herramienta en las debidas condiciones de seguridad, así como de instalaciones Higiénico-Sanitarias.

d) Proveer de forma gratuita a los/as trabajadores/as de los medios de protección personal que este Reglamento y los Manuales de Seguridad consideren preceptivos.

e) Posibilitar los necesarios reconocimientos médicos laborales entre los/as trabajadores/as.

f) Posibilitar los traslados por incapacidad para el desempeño de la actividad según el acuerdo que se adopte con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

g) Promover la más completa formación en materia de Higiene y Seguridad individual y colectiva entre todos/as los/as trabajadores/as del IMAE.

h) Tener a disposición del personal ejemplares del presente Convenio y de los Manuales de Seguridad, facilitándole un ejemplar al/la trabajador/a que lo solicite.

Artículo 62º. Herramientas y Ropa de Trabajo

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

-Acomodadores/as - Conserjes, Porteros/as - Mantenedores/as, Coordinadores/as de Sala y Jefe/a de Sala tendrán 1 traje de invierno y otro de verano, con calzado cada dos años.

-Tramoya y Peones/as de Limpieza tendrán ropa de faena (de verano e invierno) y calzado cada año.

En el caso de que la trabajadora esté embarazada, el vestuario

y calzado que se entreguen durante este periodo deberán ser los adecuados para su estado.

La entrega de 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.

Artículo 63º. Equipos de Protección Individual

El IMAE facilitará al personal los Equipos de Protección Individual necesarios para desarrollar en condiciones normales de Seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende.

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo de este Empresa serán las que en su momento acuerde la empresa.

La Corporación tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia, producida por su uso.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Formación

Artículo 64º. Formación Profesional y Perfeccionamiento

La Comisión de formación estará compuesta por cuatro miembros, dos del IMAE que serán el/la directora/a-Gerente y el responsable que éste/a designe y dos Delegados/as de Personal elegidos de entre el total de éstos/as. La Comisión de formación desarrollará antes del 31 de enero de cada año un Plan anual de formación del personal integrado en la plantilla.

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

Este tipo de cursos se divide en dos grupos:

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

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

Estos cursos se realizarán en horas de trabajo, siendo retribuidos, La asistencia del trabajador será obligatoria, debiendo justificar las ausencias.

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

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

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

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

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

-No estar incluidas dentro de las acciones formativas del apar-

tado 1)

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

-Estar reconocidos por un título o certificación.

Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. La Comisión de Formación deberá resolver por escrito en un plazo máximo de siete días a partir de la recepción de la solicitud. A fin de valorar la solicitud, la Comisión tendrá en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la empresa. Si existieran varias solicitudes para realizar un mismo curso, se daría prioridad para el disfrute del permiso de formación a aquellos/as trabajadores/as que, cumpliendo los requisitos, no hayan participado en una acción formativa en el plazo anterior a 12 meses. Todos estos cursos realizados podrán servir para la promoción de los empleados del Instituto para cubrir plazas de superior categoría.

Al finalizar la acción formativa, el/la trabajador/a deberá acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación. La denegación de la solicitud por parte de la Comisión de formación deberá ser motivada.

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

CAPÍTULO DUODÉCIMO

Prestaciones Sociales

Artículo 65º. Asistencia Jurídica

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

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

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

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

Artículo 66º. Póliza de Accidente

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

Fallecimiento por accidente de trabajo: 30.000,00 €.

Fallecimiento por accidente no laboral: 18.390,97 €.

Muerte natural: 12.260,65 €.

Invalidez Permanente Absoluta: 24.521,29 €.

Artículo 67º. Prestaciones

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

Artículo 68º. Reconocimiento Médico

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

Artículo 69º. Complemento por Enfermedad o Accidente

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad social por ILT, 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 70º. 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 acceder a una ayuda económica ante determinadas prestaciones no cubiertas actualmente por la Seguridad Social (tratamientos odontológicos, prescripción de lentes, educación especializada, etc.)

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

En el caso de que las prestaciones concedidas no totalizaran dicha cifra, la diferencia se acumulará para el año siguiente. Serán beneficiarios de esta ayuda social el trabajador, su cónyuge, hijos o familiares que estén legalmente a su cargo.

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

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

Artículo 71º. Ayudas para Gastos de Sepelio

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

Artículo 72º. Indemnización por Daños en el Trabajo

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

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

Derecho de Protección a la Embarazada y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Artículo 73º. Derecho de Protección a la Mujer Embarazada

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

La empresa concederá a la trabajadora embarazada el tiempo necesario de permiso retribuido para asistir a cursos de preparación de asistencia a los mismos. Si la trabajadora necesitara más tiempo para tal finalidad, la empresa tratará de adaptar el horario habitual para hacerlo compatible con la asistencia a dichos cursos preparatorios.

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

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

tación del oportuno expediente.

En ambos casos, la empresa podrá adaptar las funciones del trabajador en excedencia, si esta fuera parcial, de modo que la prestación del resto de la jornada resulte razonable y siempre ajustándose lo más posible a las funciones propias de la categoría y grupo profesional del trabajador.

Disposiciones Adicionales

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

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

Disposiciones Transitorias

Primera. Cualquier normativa que mejore las condiciones laborales del personal del IMAE se aplicaran al efecto. En el caso de

que las condiciones laborales del personal puedan restablecerse se retrotraerán al anterior convenio colectivo aprobado.

Segunda. Teniendo en cuenta la situación económica existente por la que atraviesa el país, las partes manifiestan el compromiso de estabilidad del personal estructural de la plantilla del IMAE existente en el momento de la firma del acuerdo alcanzado sobre el presente acuerdo.

Disposiciones Finales

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

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

TABLA SALARIAL ANEXA: 2014

1) SALARIO BASE POR GRUPOS PROFESIONALES O CATEGORÍAS

GR.PROF.	DENOMINACIÓN	IMPORTE MENSUAL
A1	TÉCNICO SUPERIOR	2.039,55 €
A2	TÉCNICO MEDIO	1.744,77 €
C1	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.449,99 €
C1	OFICIAL TÉCNICO	1.449,99 €
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.339,14 €
C2	ESPECIALISTA	1.339,14 €
C2	COORDINADOR	1.339,14 €
C2	TAQUILLERA	1.339,14 €
C2	ACOMODADOR-CONSERJE	1.228,29 €
E	LIMPIADORA	1.088,46 €
E	PEÓN	1.088,46 €

2) PLUSES, COMPLEMENTOS Y OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

A) PLUSES CON IMPORTE INDEPENDIENTE DE LA CATEGORÍA LABORAL DEL PERCEPTOR

CONCEPTO DEL PLUS O COMPLEMENTO	IMPORTE MENSUAL
PLUS DE TURNICIDAD (artº 41º)	42,09 €
PLUS DE PERSONAL AL CARGO (artº 38º)	186,46 €
PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS (artº 42º)	57,30 €
PLUS DE IDIOMA (artº 45º)	180 €
PLUS DE SECRETARIADO (artº 48º)	180 €

B) PLUSES CON IMPORTE DEPENDIENTE DE LA CATEGORÍA LABORAL DEL PERCEPTOR

B.1) PLUS DE ESPECIAL DEDICACIÓN (artº 37º)

1.1. Técnico superior	249,65 €
1.2. Técnico medio	213,58 €
1.3. Oficiales administrativos y técnicos.	177,51 €

B.2) COMPLEMENTO DE DESTINO (artº 39º)

2.1. Grupo A1	49,97 €
2.2. Grupo A2	49,63 €
2.3. Grupo C1	49,45 €
2.4. Grupo C2/C	49,45 €
2.5. Grupo C2/D	49,35 €
2.6. Grupo E	49,35 €

B.3) PLUS DE NOCTURNIDAD (artº 40º)

3.1. Oficial técnico	57,14 €
3.2. Especialista	53,41 €
3.3. Coordinador	53,41 €

3.4. Acomodador-Conserje	48,35 €
3.5. Peón	42,6 €
B.4) PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD ECONÓMICA Y TÉCNICA (artº 43º - 44º)	
4.1. Técnico superior (Directores de Área)	374,36 €
4.2. Oficial administrativo (Jefe de Contabilidad)	322,23 €
B.5) PLUS DE MANEJO DE FONDOS (artº 46º)	
5.1. Técnico superior (Direc. Gest. Econ-Adminis.)	180 €
5.2. Taquillera (Coordinadora de taquilla)	180 €
5.3. Taquillera	90 €
C) OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
C.1) Dietas, viajes y desplazamientos (artº 49º)	
Dieta completa	55,63€
Media Dieta	27,82€
C.2) Plus de estancia por Comisión de Servicio	
1.1. Estancias de hasta 4 días	30,65 €
1.2. Estancias de hasta 7 días	49,04 €
1.2. Estancias de más de 7 días	49,04 € más 18,39 por plaza
C.3) Manutenciones (artº 50º)	11,23 €
C.4) Locomoción	0,19 €

TABLA SALARIAL ANTIGÜEDAD (artº 34º)

Grupo Profesional	Grupo A1	Grupo A2	Grupo C1	Grupo C2/C	Grupo C2/D	Grupo E
5% (3 años)	101,98 €	87,24 €	72,50 €	66,96 €	61,40 €	54,42 €
10% (6 años)	203,96 €	174,48 €	145,00 €	133,91 €	122,83 €	108,85 €
15% (9 años)	305,93 €	261,72 €	217,50 €	200,87 €	184,24 €	163,27 €
20% (12 años)	407,91 €	348,95 €	290,00 €	267,83 €	245,66 €	217,69 €
25% (15 años)	509,89 €	436,19 €	362,50 €	334,79 €	307,07 €	272,12 €
30% (18 años)	611,87 €	523,43 €	435,00 €	401,74 €	368,49 €	326,54 €
35% (21 años)	713,84 €	610,67 €	507,50 €	468,70 €	429,90 €	380,96 €
40% (24 años)	815,82 €	697,91 €	580,00 €	535,66 €	491,32 €	435,38 €

TABLA SALARIAL SUPERIOR CATEGORÍA (artº 47º)

	A1	A2	C1 ADM.	C1 TEC.	C2 ADM.	C2 TAQ.	C2 ESP/COOR.	C2 CONS.
A1								
A2	13,50							
C1 ADM.	26,99	13,49						
C1 TEC.	23,68	10,18						
C2 ADM.	37,52	24,03	10,54	13,84				
C2 TAQ.	36,12	22,62	9,13	12,44				
C2 ESP/COOR	34,34	20,84	7,35	10,66				
C2 CONS.	39,13	25,63	12,14	15,45				
E TRAM.	45,15	31,65	18,16	21,47	7,63	9,03	10,81	6,02
E LIMP.	46,57	33,07	19,58	22,89	9,05	10,45	12,23	7,44