

1955/2000, de 1 de diciembre (BOE 27-12-00), por el que se regula el procedimiento de autorización de instalaciones de energía eléctrica (de aplicación conforme a la disposición transitoria primera de la Ley del Sector Eléctrico antes citada), se abre información pública sobre el expediente incoado en esta Delegación Territorial con objeto de autorizar la construcción y aprobar el proyecto de la instalación eléctrica siguiente:

Peticionaria: Endesa Distribución Eléctrica, SLU.

Domicilio: Calle Maestranza, número 6. 29016 Málaga.

Finalidad: Nueva línea aérea de media tensión a 20 KV para alimentación a nuevo centro de transformación intemperie, para distribución de energía eléctrica.

Situación: Cortijo Pinchanete.

Características:

- Línea aérea de 20 KV, S/C, conductor 47-AL1/8-STIA (LA-56) de 570 metros de longitud y apoyos metálicos.
- Centro de transformación tipo intemperie con unidad transformadora de 50 KVA.

Término municipal afectado: Villanueva del Trabuco.

Referencia expediente: AT- E-14217.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación Territorial, sita en avenida Juan XXIII, número 82, y formularse al mismo tiempo las alegaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

1 2 2 6 3 / 1 4

Información pública

De acuerdo con lo establecido en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico (BOE 27-12-13) y con el Título VII del RD 1955/2000, de 1 de diciembre (BOE 27-12-00), por el que se regula el procedimiento de autorización de instalaciones de energía eléctrica (de aplicación conforme a la disposición transitoria primera de la Ley del Sector Eléctrico antes citada), se abre información pública sobre el expediente incoado en esta Delegación Territorial con objeto de autorizar la construcción y aprobar el proyecto de la instalación eléctrica siguiente:

Peticionaria: Endesa Distribución Eléctrica, SLU.

Domicilio: Calle Maestranza, número 6. 29016 Málaga.

Finalidad: Línea subterránea de media tensión de 20 KV entre centro de transformación CD-91603 "B. Casares Golf_2" y CD-82349 "Cortésin_2", para distribución de energía eléctrica.

Situación: Urbanización Casares del Sol.

Características:

- 910 metros de línea subterránea 20 KV, conductor aluminio RHZ1-CL-XLPE 18/30 KV de 240 mm² de sección.

Término municipal afectado: Casares.

Referencia expediente: AT- E-14165.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación Territorial, sita en avenida Juan XXIII, número 82, y formularse al mismo tiempo las alegaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

1 2 2 6 4 / 1 4

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Festival de Cine de Málaga e Iniciativas Audiovisuales, Sociedad Anónima.

Expediente: 29/01/0180/2014.

Fecha: 7 de octubre de 2014.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29008122012008.

Visto los textos de los acuerdos de fecha 6 de marzo de 2014 y 18 de septiembre de 2014, de la comisión negociadora y visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Festival de Cine de Málaga e Iniciativas Audiovisuales, Sociedad Anónima, con expediente REGCON número 29/01/0180/2014 y código de acuerdo 29008122012008 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.
La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial*

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre el Festival de Cine de Málaga e Iniciativas Audiovisuales, Sociedad Anónima y los empleados y empleadas a su servicio en régimen laboral, siendo de aplicación a la provincia de Málaga.

Artículo 2. *Ámbito personal*

Será de aplicación el presente convenio a todos los empleados y empleadas en régimen laboral del Festival de Cine de Málaga e Iniciativas Audiovisuales, Sociedad Anónima.

Artículo 3. *Ámbito temporal de aplicación y denuncia*

1. El presente convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios previstos en la legislación vigente.

2. Con independencia de lo anterior, surtirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2014, salvo que se disponga expresamente lo contrario.

3. Este convenio estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2015.

4. El convenio se considerará denunciado el día 30 de septiembre de 2015, comprometiéndose las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación para obtener un nuevo convenio en los 30 días siguientes a dicha denuncia.

5. Sin perjuicio de ello, si llegado el día 31 de diciembre de 2015 no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituyera este se considerará automáticamente prorrogado, aunque los efectos del convenio que posteriormente se apruebe se retrotraigan al día 1 de enero de 2016.

Artículo 4. *Comisión de seguimiento*

1. Se constituye una Comisión de Seguimiento, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio, y la de interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su aplicación concreta, sin perjuicio de las competencias del festival.

Las funciones específicas de esta comisión son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- d) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.

2. La comisión de seguimiento, que tendrá carácter paritario, estará integrada por 2 miembros en representación del Festival de Cine de

Málaga e Iniciativas Audiovisuales, Sociedad Anónima y 2 representantes de los trabajadores, de entre los que formen parte de su órgano de representación. Cada parte podrá asistir a las reuniones acompañada por un asesor como máximo, el cual tendrá voz pero no voto.

3. Dicha comisión se reunirá a petición motivada de una de las partes, fijándose la reunión con un mínimo de 3 días y un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición, en la que se expresaran las materias a considerar.

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

5. La comisión paritaria se entenderá válidamente constituida, con la presencia de un miembro como mínimo por parte de la empresa y de un miembro como mínimo por parte de los trabajadores.

6. Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán el voto favorable de las dos partes que la componen. El voto de cada una de las dos partes, requerirá la mayoría simple de los miembros presentes.

7. La comisión paritaria emitirá, el mismo día de la reunión, acta en la cual se recogerá la resolución alcanzada.

8. En casos de discrepancias, ambas partes se someten al reglamento del SERCLA, como vía de resolución extrajudicial de sus conflictos, con carácter previo a la vía judicial u otras medidas de conflicto.

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

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren las circunstancias que contempla el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, para proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio se seguirá el procedimiento establecido en dicho apartado.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 6. Calendario de trabajo

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

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

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

Artículo 7. Horario de trabajo

A: RÉGIMEN GENERAL DE SERVICIOS GENERALES

1. El horario de trabajo dependerá de las necesidades de cada departamento, en función de los diferentes eventos que debe organizar la empresa. No obstante, se establece un horario general comprendido entre las 7:45 y las 15:15 horas. El horario de permanencia conjunta será de 8:45 a 14:15 horas.

La flexibilidad permitida de 7:45 a 8:45 horas y de 14:15 a 15:15 horas de lunes a viernes, será recuperada durante las tardes en horario de 16:00 a 20:00 horas, excepto desde el 1 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive.

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

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

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

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

5. En relación con las jornadas de trabajo, tolerancias y reducciones horarias, se estará a lo que disponga el Ayuntamiento de Málaga.

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

- La parte fija o estable de obligado cumplimiento será la señalada anteriormente, computando negativamente los minutos disfrutados entre las 7:45 y las 8:45 horas y entre las 14:15 y las 15:15 horas.
- La parte flexible o variable se fija desde 7:15 hasta las 8:45 horas y desde las 14:15 hasta las 15:45 horas.
- El control de horario se hará por meses.
- Una vez obtenido el listado correspondiente de saldo de minutos por trabajador/a, el saldo máximo que puede acumular todo trabajador o trabajadora tanto a favor como en contra en cada periodo será de 180 minutos, descontándose de las retribuciones todo saldo negativo que supere dicha cifra, con independencia de la posible responsabilidad disciplinaria en la que se pudiera incurrir.
- Sin perjuicio de la posible recuperación de minutos con los fichajes de entrada y salida aludidos en los apartados anteriores, podrán igualmente recuperarse los saldos negativos del horario flexible entre las 16:00 y las 20:00 horas de lunes a viernes, con la debida autorización del Departamento de Personal.

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

B. SALA DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA

1. El horario de trabajo será

- Lunes a jueves: de 16:00 a 01:00 horas.
- Viernes y vísperas de festivos: de 16:00 a 3:00 horas.
- Sábados: de 14:30 a 3:00 horas.
- Domingos: de 11:30 a 1:00 horas.

2. El descanso semanal será de dos días naturales en turno rotativo y con un fin de semana al mes, salvo en el caso de la realización de un evento, que serían desplazados a la finalización del mismo

3. El exceso o defecto de horas acumuladas sobre la jornada máxima serán compensadas con descanso a la finalización del evento o como máximo en los dos meses posteriores. Los excesos de jornada que pudieran producirse se acumularán hasta compensarse con días completos de descanso.

4. En el centro de trabajo deberá existir un cuadro horario mensual elaborado por la dirección de la empresa, con una semana de antelación al inicio del correspondiente mes.

Artículo 8. Control de horario

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

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

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

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

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

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

El descuento en nómina detallado en el apartado anterior no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas por enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior quedará supeditado a las modificaciones que en esta materia pueda dictar el Ayuntamiento de Málaga.

Artículo 9. Reducciones de la jornada de trabajo

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

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

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

3. Para el cálculo del valor hora aplicable a la reducción proporcional de retribuciones, a realizar en todos los supuestos en los que sea autorizada la disminución de la jornada de trabajo de un/a empleado/a por alguna de las causas que han quedado enumeradas, se tomará como base la totalidad de la retribución íntegra anual, excluidas las pagas extraordinarias, que perciba el/la empleado/a dividida entre 365 días y, a su vez, este resultado por el número de horas que el/la

empleado/a tenga obligación de cumplir, de media, cada día, considerando la jornada laboral común obligatoria fijada para su categoría y/o puesto.

CAPÍTULO III

Vacaciones

Artículo 10. Principios generales. Modalidades de disfrute de vacaciones

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

- a) Disfrute de las vacaciones de forma continuada durante un mes completo o los días que proporcionalmente le correspondan en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año correspondiente, con independencia, por tanto, de los años de servicios que tenga reconocidos el/la empleado/a y del número de días hábiles que se incluyan en su periodo vacacional; en este supuesto, el disfrute continuado de las vacaciones durante un mes podrá hacerse, bien, por meses naturales completos, de tal manera que la incorporación del/la empleado/a tendrá lugar el primer día laboralmente hábil para el mismo del mes siguiente, bien comenzando las vacaciones en cualquier día del mes e incorporándose a su puesto de trabajo el día equivalente del mes siguiente o, si este no es laboralmente hábil para el/la interesado/a el primer día que así lo sea.
- b) Disfrute de vacaciones, computando tan solo los días hábiles incluidos en los periodos elegidos por el/la empleado/a. Con carácter general, se tendrá derecho al disfrute, por cada año de servicios completo, de veintidós días hábiles de vacaciones o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos en el año. Por días hábiles se entenderán, a los efectos solo de vacaciones, todos aquellos que sean laboralmente hábiles para el/la interesado/a y en los que, por consiguiente, debería desarrollar su jornada normal u ordinaria de trabajo; por tanto, y con carácter general, no se considerarán días hábiles los sábados, domingos y festivos. En las solicitudes de vacaciones anuales retribuidas que se presenten por los/as empleados/as deberán necesariamente especificarse, uno a uno, todos los días hábiles de disfrute de vacaciones que se soliciten, debiendo verificarse por su Jefatura, a la hora de prestar su conformidad a la solicitud correspondiente, que los días solicitados por el/la empleado/a, sean laboralmente hábiles en el sentido anteriormente expuesto.

2. El/la empleado/a podrá disfrutar de los días que legalmente le correspondan, bien de forma consecutiva en su totalidad, bien en periodos fraccionados; por tanto, no se tomarán en consideración para el cómputo de este periodo mínimo de días consecutivos, aquellos que no sean laboralmente hábiles para el interesado; por tanto, y a título de ejemplo, y para un/a empleado/a que preste sus servicios de forma habitual de lunes a viernes, no se tendrá en cuenta en el cómputo los sábados, domingos y festivos, entendiéndose, por consiguiente, que son consecutivos un viernes y el lunes de la semana siguiente.

3. El/la empleado/a que habiendo optado por computar en sus vacaciones únicamente los días laboralmente hábiles, y que por necesidades del servicio se le autorice solo el periodo equivalente al mes natural correspondiente, podrá disfrutar el resto de días hábiles que legalmente le queden pendientes en otra fecha y en un solo periodo vacacional.

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

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

A. RÉGIMEN GENERAL DE SERVICIOS GENERALES

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

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

3. Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el empleado o empleada pasara a la situación de incapacidad temporal, no se computará como de disfrute de vacaciones el periodo a partir del cual haya pasado a dicha situación, debiendo ponerlo en conocimiento del Departamento de Personal, dentro de los dos días laborales siguientes, para poder disfrutar dentro del año del resto de las vacaciones que le queden; en el supuesto de que un/a empleado/a obtenga el alta médica en fechas cercanas a la terminación del año natural podrá disfrutar de las vacaciones que le correspondan siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

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

5. Si por necesidades del servicio, debieran suspenderse unas vacaciones, el empleado o empleada deberá incorporarse a sus puesto de trabajo, debiendo comunicarlo al Departamento de Personal en el plazo de dos días hábiles, con objeto de contabilizar el tiempo de vacaciones que le queda de disfrutar, no siendo de aplicación las normas establecidas sobre disfrute de periodos mínimos de vacaciones, cuando el número de días de vacaciones que les queden pendientes al/la trabajador/a, una vez producida la interrupción de las mismas, sea inferior a dicho periodo mínimo. Si como consecuencia de esta incorporación el empleado/a sufriera perjuicio económico la empresa le resarcirá previa justificación de dichos gastos.

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

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

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

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

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

9. Los matrimonios y parejas de hecho, en los que ambos sean empleados y empleadas de la empresa o de otros organismos o empresas municipales, tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo.

B. SALA DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA

En el caso del personal adscrito a esta actividad, y ante las necesidades del servicio, las vacaciones se disfrutarán en dos periodos de quince días. La empresa intentará satisfacer los deseos del trabajador en la elección de al menos uno de dichos periodos.

En este caso, el calendario de vacaciones se confeccionará en el mes de enero.

No se podrán disfrutar vacaciones durante la Semana Santa, el puente de la Constitución del mes de diciembre y el periodo que coincide con las vacaciones escolares de Navidad.

En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el Régimen general de servicios generales.

CAPÍTULO IV

Permisos

Artículo 12. *Permisos retribuidos*

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

- a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho que acrediten dicha circunstancia en el correspondiente registro público municipal. No obstante, a este respecto se estará a lo que disponga la legislación civil en esta materia: 15 días naturales; si el/la empleado/a ha disfrutado de permiso retribuido por haber constituido una pareja de hecho con una determinada persona, no podrá, con posterioridad, disfrutar de un nuevo permiso de esta índole si contrae matrimonio con esa misma persona.
- b) Por nacimiento, adopción de hijos/a o acogimiento preadoptivo o permanente: 3 días hábiles si el hecho se produce en la provincia de Málaga o 5 días hábiles, si se produce fuera de la provincia de Málaga. Por nacimiento de un nieto/a, 1 día.
- c) Por fallecimiento del cónyuge del empleado/a, padre o madre, suegro o suegra, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, yernos y nueras: 5 días naturales o 6 días si se produce fuera

de la provincia de Málaga. Si estas circunstancias se refieren a cuñados/as (hermano/a del cónyuge del empleado/a o el cónyuge del hermano/a del empleado/a) o abuelo/a político, el permiso será de 2 y 4 días naturales respectivamente.

- d) Por fallecimiento del cónyuge del empleado o empleada en que se den las circunstancias de tener hijos o hijas discapacitados/as o menores en edad escolar obligatoria: 15 días naturales.
- e) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable para su cumplimiento; por deber inexcusable se entenderá la obligación que incumbe a un empleado/a cuyo incumplimiento pueda generarle una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Con independencia de lo anterior se tendrá derecho a permiso retribuido, en virtud de esta causa, para el ejercicio del sufragio activo y en todos aquellos supuestos en que así venga establecido en la normativa vigente.
- f) Por enfermedad grave del cónyuge, padre o madre, suegro o suegra, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, yerno y nuera del empleado: 5 días naturales en Málaga o 7 si se produce fuera de la provincia. Y si estas circunstancias se refieren a cuñados o cuñadas, los días serán 2 y 4 respectivamente. Se entenderá que existe enfermedad grave siempre que haya existido un ingreso hospitalario del familiar del/la empleado/a de, al menos, un día, —y el mismo coincida con el inicio del disfrute del permiso— todo ello, sin perjuicio, de que pueda acreditarse la existencia de la enfermedad grave, mediante el correspondiente justificante médico, aun cuando no se haya producido la circunstancia anterior.
- g) Por intervención quirúrgica con estancia hospitalaria mínima de un día posterior a la intervención del cónyuge, padre o madre, suegro/a, hijo/a, hermano/a, abuelo/a y nieto/a, yerno y nuera del empleado/a: 5 días naturales o 7 si se produce fuera de la provincia de Málaga. Si la relación de parentesco es cuñado/a, los días serán de 2 y 4, respectivamente.

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

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

- h) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales: durante los días de su celebración, salvo que el empleado/a tenga turno de noche en la anterior al día del examen, que, cuando este deba tener lugar en la mañana siguiente, se concederá libre el turno de la noche, siempre que el examen esté fijado a primera hora de la mañana.
- i) Por traslado de domicilio: 2 días naturales.
No se tendrá derecho al disfrute de permiso retribuido por esta causa cuando el cambio de residencia sea meramente temporal o circunstancial, motivado por la realización de obras u otro tipo de actividades análogas en el domicilio habitual del/la empleado/a, a no ser que las mismas sean con ocasión de una calamidad.

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

- a) Con 15 días: Los permisos delimitados en las letras a) e i) del presente apartado.
- b) Con 72 horas: El permiso descrito en la letra h) del presente apartado.
- c) Cuando se produzca el hecho que los motiva y justificándolos con posterioridad en un plazo máximo de diez días hábiles (contados a partir del primer día hábil inmediatamente posterior al último día de permiso disfrutado): los permisos detallados en las restantes letras de este apartado; el incumplimiento del referido plazo para la justificación del permiso determinará que el mismo pueda considerarse improcedentemente disfrutado, a los efectos de proceder a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

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

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

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

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

2. Sin perjuicio de la concesión de los permisos retribuidos establecidos en el apartado anterior del presente artículo, todo empleado o empleada tendrá derecho a disfrutar de hasta 4 días laborales de permiso por asuntos particulares por cada año natural. Tales días, que habrán de solicitarse con, al menos, una antelación de 72 horas a la fecha en que se pretendan disfrutarse, no podrán unirse en ningún caso a las vacaciones anuales y no podrán ser disfrutados en ningún caso con posterioridad al día 31 de enero del año siguiente.

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

El empleado o empleada podrá distribuir dichos días a su conveniencia, y respetando siempre las necesidades del servicio. En caso de no existir acuerdo en la concesión de este permiso para varios empleados/as, se procederá por sorteo, asegurando quedar cubiertos todos los

servicios; el empleado/a que pierda el sorteo, tendrá preferencia de elección ante el siguiente conflicto o desacuerdo que se plantee por el mismo concepto.

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

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

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

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a todos los efectos.

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

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

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

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

- b) En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
- c) En el supuesto de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años que reúnan las condiciones personales anteriormente

descritas, la duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas.

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

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

- d) En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en el apartado anterior o de las que correspondan en el caso de parto múltiple.
- e) Los permisos retribuidos reconocidos en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos marcados, en este último supuesto, en la normativa vigente reguladora de la materia.

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

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

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

4. Con independencia de los permisos reconocidos en los apartados anteriores del presente artículo, las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica, previo aviso a su Jefatura con una antelación mínima de 48 horas y justificando documentalmente la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

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

No obstante, en relación a todos los permisos retribuidos indicados en este artículo, se estará a lo regulado en el convenio del Ayuntamiento de Málaga para sus empleados laborales.

Artículo 13. *Permisos no retribuidos*

a) Permisos por estudios

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

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

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

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

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

b) Permisos por motivos personales

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

En este tipo de permisos no se exigirá un periodo mínimo de duración. No obstante, el empleado o empleada no podrá interrumpir su

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

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

CAPÍTULO V

Excedencias

Artículo 14. *Excedencias*

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

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 15. *Normas generales y comunes*

1. Los empleados y empleadas del Festival de Cine de Málaga e Iniciativas Audiovisuales, Sociedad Anónima, solo serán remunerados por los conceptos y en las cuantías que se establecen en este convenio.

2. En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en este convenio ni, incluso, por confección de proyectos, o dirección o inspección de obras, o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes e informes.

3. El pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos del Festival, el cual, regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles.

4. Los empleados y empleadas que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados/as, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias, aplicándose idéntica reducción sobre las pagas extraordinarias.

Artículo 16. *Clasificación profesional, categorías y organigrama funcional*

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

Dentro del organigrama habrá que tener en cuenta dos supuestos:

A: RÉGIMEN GENERAL DE SERVICIOS GENERALES

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

- Personal de gestión.
- Responsable administrativo
- Personal administrativo
- Personal administrativo auxiliar
- Personal de producción
- Personal de producción auxiliar

B. SALA DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA

El personal adscrito a este apartado quedará encuadrado en alguna de las siguientes categorías y grupos profesionales:

1. Administración.
2. Personal de cabina:
Operador de cabina

3. Atención al público o servicios generales:

- Taquillero.
- Portero/acomodador.
- Dependiente.

Definiciones de las categorías:

1. Administrador:

Es el personal encargado de la administración y gestión de la Sala.

2. Personal de cabina:

Operador de cabina: Es el operario que, con la preparación y formación suficiente, asume la responsabilidad de la proyección de la película, u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

3. Atención al público o servicios generales:

Taquillero: Son los trabajadores que efectúan la venta al público del billete, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.

Portero/Acomodador: Serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.

Dependiente: Son los trabajadores encargados de realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta en los cines de los productos de bares, bomboneras, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.

Artículo 17. *Conceptos retributivos*

A: RÉGIMEN GENERAL DE SERVICIOS GENERALES

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

2. Son retribuciones básicas:

- a) El salario base
- a) Los trienios
- b) Las pagas extraordinarias

3. Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de exclusividad
- a) El complemento específico
- b) Las horas extraordinarias

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

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

B. SALA DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA

La retribución de los trabajadores adscritos afectados por este apartado está compuesto por los siguientes conceptos:

- a) Salario base
- b) Antigüedad
- c) Plus fijo nocturno
- d) Gratificaciones extraordinarias
- e) Quebranto de moneda
- f) Plus de polivalencia

SALARIO BASE

Es el que se establece para cada categoría profesional en la tabla que se detalla en el artículo 18.

ANTIGÜEDAD

La antigüedad consiste en una cantidad igual para cada categoría por cada 3 años de servicio reconocido en la empresa.

Para el perfeccionamiento de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en la empresa.

PLUS FIJO NOCTURNO

Como consecuencia del desarrollo de parte de la jornada en horario nocturno, se establece este plus fijo mensual en la cuantía que para cada categoría se establece en el artículo 23.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Detalladas en el artículo 20.

PLUS DE POLIVALENCIA

Para las categorías de taquillero, dependiente, portero y acomodador se establece un plus de polivalencia que compensa la disponibilidad del trabajador para realizar indistintamente cualquiera de las funciones propias de cada una de ellas, en la cuantía que se establece en el artículo 23.

QUEBRANTO DE MONEDA

Todas las categorías incluidas en el grupo de atención al público y servicios diversos percibirán este complemento en atención a las tareas de taquillero o dependiente que, en virtud de la multifuncionalidad descrita en el anterior apartado puedan realizar, en la cuantía que se establece en el artículo 23.

Artículo 18. *Salario base*

A: RÉGIMEN GENERAL DE SERVICIOS GENERALES

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

CATEGORÍA	EUROS ANUALES (MES X 14)
PERSONAL DE GESTIÓN	36.509,00
RESPONSABLE ADMINISTRATIVO	31.825,00
PERSONAL ADMINISTRATIVO	28.313,00
PERSONAL ADMINISTRATIVO AUXILIAR	21.288,00
PERSONAL PRODUCCIÓN	15.966,00
PERSONAL PRODUCCIÓN AUXILIAR	14.210,00

B. SALA DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA

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

CATEGORÍA	EUROS ANUALES (MES X 14)
ADMINISTRACIÓN	25.116,00
OPERADOR DE CABINA	16.345,00
TAQUILLERO/DEPENDIENTE/PORTERO /ACOMODADOR	10.376,00

Artículo 19. *Trienios*

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada 3 años de servicios reconocidos en la empresa.

2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en la empresa.

3. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el 3% del salario base.

4. Los empleados fijos de este Festival que cambien o hayan cambiado a un grupo de clasificación superior tendrán derecho a percibir los trienios en el nuevo grupo de clasificación.

Artículo 20. *Pagas extraordinarias*

Las pagas extraordinarias serán 2 al año, junio y diciembre. La de junio se devengará desde el 1 de julio del año anterior, al 30 de junio del año actual. La de diciembre, del 1 de enero al 31 de diciembre. El pago se hará efectivo los días 15 de junio y diciembre respectivamente.

A. RÉGIMEN GENERAL DE SERVICIOS GENERALES

El importe de cada una de ellas será igual a una mensualidad de los conceptos de salario base, más los trienios cuando correspondan.

B. SALA DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRÁFICA

El importe de cada una de ellas será igual a una mensualidad de los conceptos salario base y antigüedad.

Artículo 21. Complemento de exclusividad

El complemento de exclusividad será de aplicación al personal adscrito a servicios generales y a las categorías que expresamente se detallan, que podrán desistir expresamente del mismo para dedicarse a trabajos o tareas profesionales que no podrán ser similares a los objetivos o materias básicas de la empresa, cuya valoración y autorización se someterá a criterio de la dirección de la empresa.

Su importe para cada una de las categorías es el siguiente:

CATEGORÍA	EUROS MENSUALES
PERSONAL DE GESTIÓN	304,00
RESPONSABLE ADMINISTRATIVO	228,00
PERSONAL ADMINISTRATIVO	228,00
PERSONAL ADMINISTRATIVO AUXILIAR	190,00
PERSONAL PRODUCCIÓN	76,00

Artículo 22. Complementos específicos

Los complementos específicos retribuirán las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo.

Su importe es el que se detalla a continuación:

PUESTO DE TRABAJO	EUROS MENSUALES
RESPONSABLE DE LA MÁLAGA FILM OFFICE	370,00
COMPLEMENTO ESPECIFICO	218,00

Artículo 23. Complementos sala de exhibición

Los complementos que se establecen para el personal adscrito a sala de exhibición cinematográfica son los que se especifican en el siguiente cuadro:

CATEGORÍA	PLUS NOCTURNO (EUROS MENSUALES)	PLUS POLIVALENCIA (EUROS MENSUALES)	QUEBRANTO MONEDA (EUROS MENSUALES)
OPERADOR DE CABINA	19,80		
TAQUILLERO/ DEPENDIENTE/ PORTERO/ ACOMODADOR	14,70	100,00	27,15

Artículo 24. Horas extraordinarias

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

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

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

Sueldo anual: salario base + complemento de exclusividad + complemento específico + pagas extraordinarias (junio y diciembre)

DIVIDIDO POR:

Número de horas anuales que establezca para cada ejercicio el Ayuntamiento de Málaga para el personal Laboral

MULTIPLICADO POR 1,75

3. Se fija en ochenta el máximo de horas que se pueden realizar por empleado o empleada durante cada año natural, pudiendo ser abonadas o compensadas con descanso. Si se excediera de este límite se compensarán a razón de 2 horas de descanso por cada hora de trabajo, las que superen dicha cuantía.

Artículo 25. Revisión salarial

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

Artículo 26. Trabajos de superior categoría

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

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

CAPÍTULO VII**Prestaciones sociales**

Las prestaciones sociales establecidas en los artículos 29, 30, 32 y 33 de este capítulo quedarán suspendidas al 100 % durante el primer semestre del año 2014, y desde el 1 de julio de 2014 a 31 de diciembre de 2014 abonará el 50% de los importes determinados en cada uno de los citados artículos.

Artículo 27. Asistencia jurídica y garantías

1. Por el Festival se designará a su cargo, la defensa del empleado o empleada que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas, fianzas, multa o indemnización, salvo en los casos siguientes:

- renuncia expresa del propio empleado o empleada,
- que sea el Festival quien ejercite la acción jurídica contra el mismo,
- se reconozca en la sentencia dolo o mala fe,
- los hechos hayan dado lugar a la incoación de expediente disciplinario, en cuyo caso se estará al resultado del mismo.

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

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

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

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

El Festival mantendrá una póliza de vida y accidente con los empleados/as en activo del Festival, a excepción del personal artístico, entregándose a cada uno de ellos/ellas su correspondiente certificado individual cuando sea remitido por la correduría de Seguros. A estos efectos y para el año 2014, y sucesivos de vigencia del convenio, se contratará por la empresa una póliza que cubra estas condiciones. Si durante el periodo de vigencia del convenio no rigiera dicha póliza, los capitales suscritos con cualquier otra compañía serán al menos los vigentes.

Las condiciones de esta póliza serán las siguientes:

- a) Gran invalidez: 36.000,00 €
- b) Jubilación por invalidez absoluta y permanente: 30.000,00 €
- c) Jubilación por invalidez total y permanente: 30.000,00 €
- d) Fallecimiento en activo: 30.000,00 €
- e) Incapacidad permanente parcial: 12.000,00 €

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

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los empleados y empleadas del Festival en el desempeño de sus funciones, el Festival, contratará una póliza de responsabilidad civil por un importe de 130.000,00 €.

Artículo 29. Prestaciones

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

- a) Por matrimonio o pareja de hecho El empleado o empleada percibirá por este concepto la cantidad de 73,68 € a cargo del Festival.
- b) Por natalidad, acogimiento preadoptivo, permanente y preadopción El empleado o empleada percibirá en concepto de natalidad, la cantidad de 58,87 €, por cada hijo/a.
- c) Por enfermedad, accidente o permiso maternal: se abonará el 100% del salario real a cargo del Festival.
Esta prestación se abonará a todos los empleados no fijos desde el inicio de su contrato, con independencia de los servicios efectivamente prestados en este Festival.
- d) Por cada hijo/a o cónyuge discapacitado/a, que reúna las condiciones que a continuación se determinan, se abonará al empleado/a las cantidades mensuales detalladas:

- Grado de minusvalía del 33%: 135,04 €.
- Grado de minusvalía del 34% al 65%: 137,54 €.
- Grado de minusvalía del 66% al 75%: 140,04 €.
- Grado de minusvalía superior al 75%: 319,32 €.

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

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

CONCEPTO	IMPORTE
GUARDERÍA, EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA	109,52 €
E.S.O., BACHILLER, FORMACIÓN PROFESIONAL	113,17 €
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	182,52 €

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

- f) Por los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias: las cantidades que se detallan en el artículo siguiente y previo cumplimiento de requisitos que en el mismo se establecen.
- g) Por la asistencia justificada documentalente del cónyuge, padre o madre o hijos/as que convivan con él y /o ella, a algún programa de rehabilitación para drogodependientes, en centros reconocidos oficialmente: la cantidad de 115,51 euros mensualmente y mientras dura el tratamiento. La concesión y duración de esta ayuda requerirá informe favorable de los Servicios Sociales Municipales del Ayuntamiento de Málaga.

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

Artículo 30. Prótesis sanitarias

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

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

CUANTÍAS MÁXIMAS DE PRESTACIONES SANITARIAS

CONCEPTO	PERÍODO DE CONCESIÓN	IMPOR. €
DE TIPO ÓPTICO, AUDITIVO Y DE FONACIÓN		
GAFAS TODO USO	3 AÑOS Y 1 AÑO (MEN.14 AÑOS)	72,82
GAFAS BIFOCALES	3 AÑOS Y 1 AÑO (MEN.14 AÑOS)	104,02
CRISTALES, DOS	ANUAL	52,02
CRISTALES, UNO	ANUAL	26,01
LENTILLAS	ANUAL	68,65
OPERACIÓN DE CORRECCIÓN OCULAR MEDIANTE LÁSER	10 AÑOS	255,88
AUDÍFONO	2 AÑOS	416,11
TAPONES OÍDOS BAÑO (50% DE FACTURA)	ANUAL	34,54
APARATO DE FONACIÓN (SEGÚN FACTURA)		-
PRÓTESIS, ARREGLOS DENTALES Y ORTODONCIAS		
EMPASTES (MÁX. 12 PIEZAS)	10 AÑOS	30,52
PIEZA DENTAL IMPLANTADA (MÁX. 12 PIEZAS)	10 AÑOS	93,62
PRÓTESIS DENTAL MEDIA	10 AÑOS	260,71
PRÓTESIS DENTAL COMPLETA	10 AÑOS	520,14
APARATO DE ORTODONCIA	2 AÑOS	604,84
IMPLANTE DENTAL (50% FACTURA) (MÁX. 8 PIEZAS)	10 AÑOS	191,91
ENDODONCIA (MÁX. 6 PIEZAS)	10 AÑOS	62,18
LIMPIEZA DENTAL TARTRECTOMÍA	ANUAL	30,52
FÉRULA DE DESCARGA (50% DE FACTURA)	2 AÑOS	34,54
CURETAJES DENTALES (50% DE FACTURA)	10 AÑOS	207,26
APARATOS ORTOPÉDICOS		
FÉRULA DE DESCARGA (50% FACTURA)	2 AÑOS	34,54
ZAPATOS Y BOTAS ORTOPÉDICAS	6 MESES (DE 0 A 2 AÑOS) 1 AÑO (DE 2 A 14 AÑOS) 2 AÑOS (MAYOR DE 14 AÑOS)	59,04
MEDIAS PANTY	ANUAL	24,14
MEDIAS NORMALES	ANUAL	19,63
MEDIAS CORTAS	ANUAL	16,40
TOBILLERA	ANUAL	9,65
ESTABILIZADOR DE TOBILLO (MÁX. 50% DE FACTURA)	ANUAL	34,54
OTRAS PRESTACIONES		
ALIMENTACIÓN DE ENFERMOS CELÍACOS (MÁX. 20% FACTURA)	ANUAL	212,88

En cuanto al seguro colectivo de Asistencia Sanitaria, se estará a lo regulado en el convenio del Ayuntamiento de Málaga para sus empleados laborales.

Artículo 31. Anticipos

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

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

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

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

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

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

Artículo 32. Indemnización por jubilación anticipada y pensión mínima

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

Artículo 33. Actividades socio-culturales

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

Artículo 34. Adecuación de puestos de trabajo

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

CAPÍTULO VIII

Acceso, promoción y formación

Artículo 35. Clasificación de la contratación

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

1. FIJOS. Son aquellos cuya relación laboral se establece por tiempo indefinido y ocupan una plaza incluida en la plantilla orgánica.
2. TEMPORALES. Son aquellos que, no reuniendo las condiciones anteriores especificadas, mantienen otro tipo de relación jurídico-laboral con el Festival en cualquiera de las formas, circunstancias o supuestos que para las contrataciones eventuales, accidentales o temporales, aparecen reguladas en la legislación aplicable a la materia.

Artículo 36. Sistema de acceso

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

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

Artículo 37. Promoción interna

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

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

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

Artículo 38. Formación

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

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

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 39. Comité de seguridad y salud

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

Artículo 40. Plan de prevención de riesgos laborales

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

Artículo 41. Uniforme de trabajo

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

CAPÍTULO X

Derechos y garantías sindicales

Artículo 42. Representación y garantías sindicales

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

Artículo 43. Asambleas

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

Serán requisitos para convocar una asamblea los siguientes:

- a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborales.
- b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
- c) Indicar el orden del día.
- d) Acreditar la legitimación de los/as firmantes de la convocatoria.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 44. Ámbito de aplicación

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

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

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

Artículo 45. *Faltas disciplinarias*

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

1. SON FALTAS LEVES

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

2. SON FALTAS MENOS GRAVES

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

3. SON FALTAS GRAVES

- a) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo, que acumulando exceda de un mínimo de diez horas al mes.
- b) La tercera falta injustificada en asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- c) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- d) La grave desconsideración con el público o con los compañeros.
- e) Causar graves daños en los locales, material o documentos de los Servicios.
- f) Intervenir intencionadamente en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- g) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos, y no constituyan falta muy grave.
- h) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio al Festival o se utilicen en provecho propio.
- i) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- j) Las acciones u omisiones al evadir los sistemas de control de horario o al impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- k) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño al Festival.
- l) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- m) La prestación de cualquier trabajo remunerado fuera del Festival ya sea por cuenta propia o ajena estando de baja laboral e incompatible con el estado de salud que provocó la expedición de la citada baja.
- n) El incumplimiento por el trabajador de sus obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.
- o) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas menos graves en un periodo de un año.

4. SON FALTAS MUY GRAVES

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

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

Artículo 46. *Sanciones disciplinarias*

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

a) SANCIONES POR FALTAS LEVES

1. Apercibimiento.
2. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) SANCIONES POR FALTAS MENOS GRAVES

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.
- c) Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de 31 días a seis meses.

d) POR FALTAS MUY GRAVES

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

Los Delegados de Personal serán informados de todos los expedientes disciplinarios, una vez redactada la propuesta de resolución y

previamente a la imposición de sanción, siempre que en los mismos se hayan cometido faltas graves o muy graves.

Artículo 47. Extinción de la responsabilidad disciplinaria

La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción o muerte del inculcado o por la prescripción de la falta o de la sanción. Si durante la substanciación del procedimiento sancionador se produjera la pérdida de condición de trabajador del inculcado, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenará el archivo de las actuaciones. Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieren adoptado con respecto al trabajador inculcado.

Artículo 48. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los 6 meses, las graves a los dos años y las muy graves a los 3 años.

La prescripción de interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de un mes por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

Con carácter extraordinario el plazo de prescripción se interrumpirá con la iniciación de unas diligencias previas y reservadas por un plazo máximo de 15 días.

Artículo 49. Prescripción de las sanciones

Con carácter general las sanciones impuestas se ejecutarán de forma inmediata.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves, a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que se adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la sanción si hubiere comenzado.

Artículo 50. Suspensión del procedimiento

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Artículo 51. Formas del procedimiento

1. Cuando los supuestos de hecho constituyen faltas leves, no será preceptiva la previa instrucción del expediente a que refiere el apartado siguiente, salvo el trámite de audiencia al interesado que deberá en todo caso evacuarse, con el correspondiente traslado al Delegado de Personal o Comité de Empresa y a la Sección Sindical correspondiente a la afiliación Sindical del interesado. En cualquier caso, se ceñirá a lo siguiente:

- a) Inicio de las diligencias previas, en la que se incluirá los hechos que se le imputan y propuesta de sanción, todo ello por escrito y debidamente notificado, emplazando en el mismo escrito el momento y lugar donde el interesado pueda comparecer en la audiencia.
- b) Audiencia del interesado a través de comparecencia, sin menoscabo de las alegaciones por escrito que pueda presentar, las cuales podrán contemplar, cualquier medio de prueba que estime en defensa de sus intereses.
- c) Resolución con propuesta de sanción, si procediera.
- d) En el trámite de audiencia a petición del interesado, en el propio acto podrá participar un representante sindical o del Comité de Empresa.
- e) El inicio del trámite de audiencia interrumpirán los plazos de prescripción y caducidad.

2. Cuando los supuestos de hecho constituyen faltas graves o muy graves, no se podrán imponer sanciones sino en virtud de expediente

instruido al efecto, con arreglo al procedimiento desarrollado en los artículos siguientes.

Artículo 52. Información reservada

El órgano competente para incoar el procedimiento podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

Artículo 53. Iniciación del procedimiento

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

En la resolución de la incoación del expediente disciplinario deberá nombrarse Instructor y Secretario, debiendo comunicarse la misma al inculcado así como las personas designadas para ostentar dichos cargos, con el correspondiente traslado al delegado de personal o Comité de Empresa y a la Sección Sindical correspondiente a la afiliación sindical del inculcado. Asimismo, se extenderá la comunicación al firmante de la denuncia, si el procedimiento se ha iniciado como consecuencia de la misma.

El instructor deberá ser trabajador de la Empresa perteneciente a la escala de igual o superior grupo al del inculcado. En ningún caso, el nombramiento de Instructor o Secretario recaerá en la persona que propuso la incoación del expediente disciplinario o denunció los hechos objeto del mismo.

Una vez presentado por el trabajador presuntamente inculcado el pliego de alegaciones a la calificación provisional, se procederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario.

Artículo 54. Medidas provisionales

Iniciado el procedimiento, el órgano que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer. No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El instructor de oficio o a instancias de partes revisará y podrá proponer el levantamiento de la suspensión provisional.

Artículo 55. Desarrollo del procedimiento

1. El instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción teniendo en cuenta únicamente los hechos denunciados.

2. Producida la primera notificación al expedientado, donde constarán los nombramientos de Instructor y Secretario, así como los hechos que se le imputan y la falta relacionada con los mismos, el Instructor procederá a evacuar cuantas diligencias considere oportunas en las que se incluirá emplazar al interesado a una audiencia a través de comparecencia.

3. En dicha audiencia, el inculcado podrá alegar lo que considere conveniente a su defensa.

4. El instructor a la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes contado a partir de la incoación del procedimiento, formulará el correspondiente pliego de cargos, en el que se reseñarán con precisión los hechos imputados, la fundamentación jurídica en la que se sustenta la imputación de la falta presuntamente cometida y de la sanción que le pueda ser de aplicación.

5. El pliego de cargos se notificará al expedientado concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegacio-

nes que considere convenientes para su defensa y con la aportación de las pruebas que estime de interés. Dicho plazo podrá ser ampliado en otros diez días a petición del interesado, si el instructor lo considera justificado. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

6. El expedientado en dicho trámite podrá solicitar si lo estima conveniente la práctica de pruebas necesarias para su defensa, en la que se dispondrá de un mes de plazo para su realización. Asimismo se garantiza al expedientado la vista de su expediente.

7. Recibida la contestación al pliego de cargos o transcurrido el plazo para presentarlo, el Instructor verificará las pruebas presentadas para averiguar las cuestiones que considere necesarias. Para la práctica de las pruebas propuestas, así como las de oficio cuando se estimen oportunos, se notificará al expedientado el lugar, fecha y hora en que deberá realizarse, debiendo constar en el expediente la constancia de la recepción de la notificación. La intervención del Instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por la del Secretario.

8. El Instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación. Una vez comunicada al interesado, este podrá recurrir la misma en el plazo de tres días ante el órgano que designó al instructor del expediente.

Se dará vista al expediente al inculcado para que en el plazo de diez días formule las alegaciones que estime conveniente y aporte los documentos que considere de interés, facilitándole copia completa del expediente cuando el inculcado lo solicite.

9. El instructor formulará dentro de los diez días siguientes, la propuesta de resolución que deberá contener:

- a) Exposición clara y precisa de los hechos.
- b) Motivación en su caso de la denegación de la práctica de pruebas propuestas por el expedientado.
- c) Calificación jurídica de los hechos para determinar la falta que se estime cometida, concretándose la responsabilidad del trabajador.
- d) Resolución que se propone.

10. La propuesta de resolución deberá ser notificada al expedientado para que en el plazo de diez días pueda alegar lo que estime conveniente para su defensa.

11. Oído el inculcado o finalizado el plazo sin alegación alguna, el Instructor remitirá el expediente al órgano competente para imponer la sanción. Dicho órgano podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de diligencias que resulten imprescindibles para la resolución.

En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para la imponer la sanción se dará vista de lo actuado al trabajador inculcado, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

12. El órgano competente impondrá la sanción disciplinaria a propuesta del Instructor del Expediente.

13. En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que estime cometida señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador o la trabajadora inculcado/a y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración de las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del expediente.

14. Si la resolución estimara la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el trabajador inculcado hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.

15. La resolución deberá ser notificada al inculcado, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlo.

16. Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.

17. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga, y en el plazo máximo de un mes,

salvo que cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución.

18. Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en el Registro de Personal, con indicación de las faltas que lo motivaron.

Artículo 56. *Cancelación*

La cancelación de las anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado transcurridos uno, dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas menos graves, graves o muy graves. La anotación de sanciones por la comisión de faltas leves, se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

Artículo 57. *Despido improcedente o nulo*

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

Artículo 58. *Garantías del puesto de trabajo*

En caso de disolución del Festival de Cine de Málaga e Iniciativas Audiovisuales, Sociedad Anónima, revertirá al Ayuntamiento toda la dotación de la Empresa, con los incrementos y aportaciones que constaren en el activo del mismo, así como todo el personal integrado en su plantilla que tendrá que ser absorbido en la plantilla del Ayuntamiento de Málaga con respeto de la antigüedad, categoría y salario.

Disposición adicional primera

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

Disposición adicional segunda

Se deberán tomar todas las medidas previstas en la legislación vigente en materia de Igualdad, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como sus reglamentos posteriores de desarrollo.

Disposición final

El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su aprobación por el Consejo de Administración de la sociedad, con efecto de 1 de enero del año 2014.

1 2 4 6 4 / 1 4

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo Jomacar 2013, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0183/2014.

Fecha: 7 de octubre de 2014.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29100612012014.

Visto el texto del acuerdo de fecha 7 de julio de 2014, de la comisión negociadora y visto el texto del Convenio Colectivo de Empresa de Jomacar 2013, Sociedad Limitada, con expediente REGCON número 29/01/0183/2014 y código de acuerdo 29100612012014 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el Art. 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número